

RESOLUCIÓN No 0165
(27 de enero de 2025)

**“Por la cual se aprueba el Plan Institucional de Capacitación y formación del Hospital
Universitario Departamental de Nariño para la vigencia 2025”**

El Gerente del Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE, según Decreto No. 127 del 20 de marzo de 2024, en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias y de manera especial consagradas en la Constitución Política Colombiana, La Ley 100 de 1993, las Ordenanzas Departamentales Nos. 067 de 1994 y 023 de 2004.

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, creó el “Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.

Que el Artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998 define como capacitación: “ el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, 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 incrementar la capacidad individual y colectiva para 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. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer un ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

Que el Artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, indica que la Entidad tiene la obligación de llevar a cabo todas las acciones previas y concomitantes dirigidas a la identificación de necesidades, así como a la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación para cada vigencia.

Que el numeral 1 del Artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que el Artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, el cual fue modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales, donde los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. De igual manera los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Que mediante el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, dispone que el literal g del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades

y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Que en cumplimiento de las directrices del DAFP y la ESAP, el área de Talento Humano, diseñó el Plan Institucional de Capacitación basado en un diagnóstico de necesidades, así mismo, incorporó la inducción y reinducción, como estrategia de fortalecimiento del conocimiento del personal.

Que el Departamento Administrativo de Función Pública implementó el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2020 - 2030, con el cual se establecen los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

Que la Gerencia y la Subgerencia Administrativa y Financiera han asignado para la vigencia 2025, un monto presupuestal de \$384.906.667 para el Rubro de Capacitaciones, distribuidos así: A2211: \$115.472.000 y B13509: \$269.434.667

Que mediante Acta No. 001 del 22 de enero de 2025, el Comité de capacitaciones aprobó el Plan Anual de Capacitación y Formación para la vigencia 2025.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

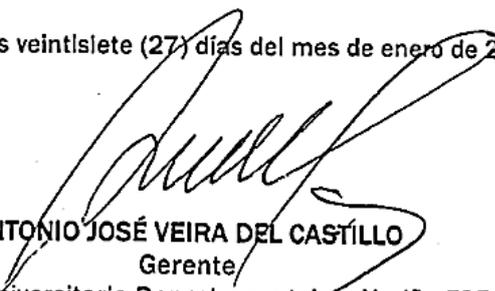
ARTICULO PRIMERO. - Adoptar el Plan Institucional de Capacitación del Hospital Universitario Departamental de Nariño para la vigencia 2025, el cual incluye:

1. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2025
2. MATRIZ DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2025.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Asignar un presupuesto oficial para la ejecución del Plan Anual de Capacitación y Formación un valor de TRESCIENTOS OCHENTA Y CUATRO MILLONES NOVECIENTOS SEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS M/CTE. (\$384.906.667).

ARTICULO TERCERO. - La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

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


ANTONIO JOSÉ VEIRA DEL CASTILLO
Gerente

Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE.

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

Plan Anual de Capacitación y Formación - Vigencia 2025

Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.



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



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

Conmutador: 7333400

E-mail: hudn@hosdenar.gov.co

www.hosdenar.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

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



@hudnariño1074



@Hosdenar



@Hosdenar



@Hosdenar



SC-CER448531



SA-CER448535



OS-CER448536





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

Conmutador: 7333400

E-mail: hudn@hosdenar.gov.co

www.hosdenar.gov.co

1. GENERALIDADES

1.1. JUSTIFICACION

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

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

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

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

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

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



SC-CER448531



SA-CER448535



OS-CER448536



1.2.2. Específicos.

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

Los lineamientos contenidos en el presente Plan de Capacitación y Formación para los servidores públicos del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E., se desarrollarán con arreglo a los principios de equidad; moralidad, eficacia, eficiencia, participación, responsabilidad, buena fe, transparencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, contradicción, favorabilidad y demás principios constitucionales y legales que enmarcan el ejercicio de la Función Pública.

1.3. MARCO NORMATIVO

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

2. RESULTADOS DE GESTIÓN DURANTE LA VIGENCIA 2024

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

2.1. Cumplimiento de indicadores de gestión – Vigencia 2024

- Indicador de Cumplimiento del Programa:

$$\frac{79 \text{ temas Ejecutados}}{80 \text{ temas Programados}} = 98,7\% \text{ Cumplimiento}$$

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

- Indicador de Ejecución presupuestal:

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

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

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

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

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

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

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

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



@hudnariño1074



@Hosdenar



@Hosdenar



@Hosdenar



SC-CER448531



SA-CER448535



OS-CER448536



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



@hudnario1074



@Hosdenar



@Hosdenar



@Hosdenar



SC-CER448531



SA-CER448535



OS-CER448536



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

2.3. Despliegue virtual de información

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Informe de Gestión – Proceso de Inducción 2024

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

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

Temáticas:

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

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

3. MECANISMOS DIAGNÓSTICOS

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



ENCUESTA DE PERCEPCIÓN Y NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS PROCESOS 2024

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

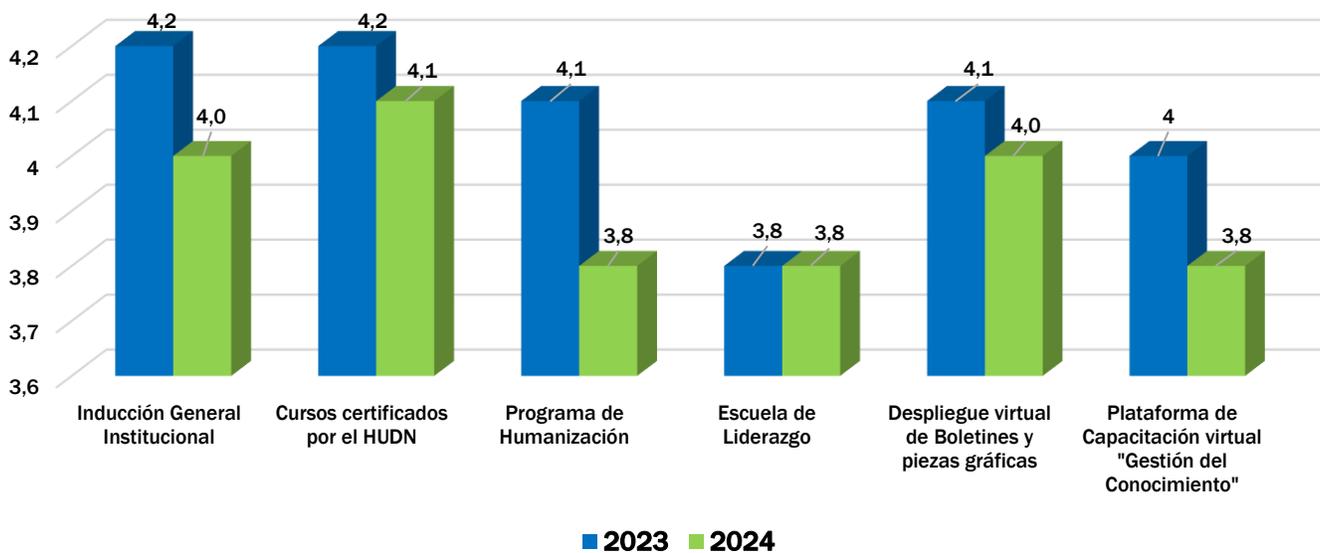
Para la vigencia 2024, el proceso de Gestión de Talento Humano presenta la siguiente ficha técnica de la encuesta:

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

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

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

Evaluación de Mecanismos de Capacitación y Formación 2023 Vs 2024

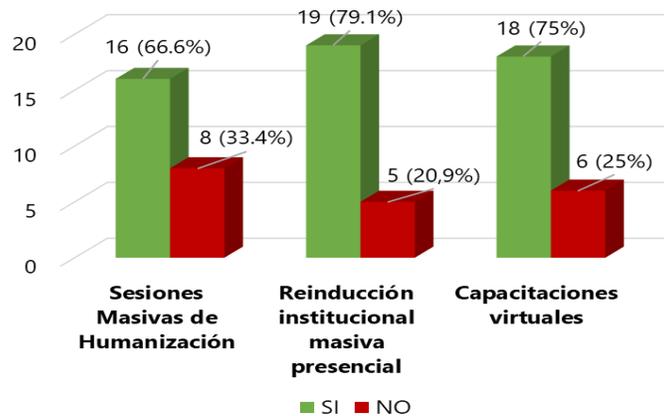


Entre las recomendaciones realizadas por los servidores públicos para la vigencia 2025 son:

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

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

¿Considera la continuidad de las siguientes acciones de capacitación?



Observaciones a las acciones de capacitación:

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

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

4. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2025

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

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

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

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



Curso de Prácticas Clínicas

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

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

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

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

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

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

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

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

Esta metodología se aplica una vez al año.

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

Acciones de capacitación y formación externa

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

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

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

Inducción General

Definición: La inducción general es entendida como el proceso que 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
Procesos de Facturación	Facturación
Seguridad y Salud en el Trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo
Rutas de atención integral de violencia	Psicología Clínica
Emergencias y Desastres	Emergencias y Desastres
SUA y Fundamentos del SIG HSEQ	Planeación y Calidad
Gestión Ambiental	Líder del proceso de gestión ambiental

Entre otras estrategias de capacitación y formación se encuentran:

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



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

Conmutador: 7333400

E-mail: hudn@hosdenar.gov.co

www.hosdenar.gov.co

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

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

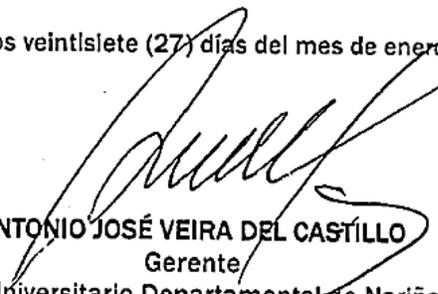
Capacitaciones externas: La organización aprobará capacitaciones a funcionarios con base en criterios estipulados en la Circular Externa 100-010-2014- Orientaciones en materia de capacitación y formación de empleados públicos, los funcionarios a quienes se les apruebe una capacitación, seminario o curso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

5. PRESUPUESTO OFICIAL

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

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

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


ANTONIO JOSÉ VEIRA DEL CASTILLO
Gerente
Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE.

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







@hudnariño1074

@Hosdenar

@Hosdenar

@Hosdenar



SC-CER448531



SA-CER448535



OS-CER448536



