

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



IDSN

**DIRECTORA
2024**

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO "IDSN"

CONTENIDO

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 2: CONTEXTO

- 2.1. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES
- 2.2. NORMATIVIDAD ASOCIADA
- 2.3. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO
 - 2.3.1. Alcance
 - 2.3.2. Objetivo General
 - 2.3.3. Objetivos Específicos

CAPÍTULO 3: INFORMACIÓN DE BASE

- 3.1. PLANTA ACTUAL DE EMPLEOS
- 3.2. RECURSOS REQUERIDOS
 - 3.2.1. Planta de Personal
 - 3.2.2. Recursos Físicos
 - 3.2.3. Recursos Tecnológicos
 - 3.2.4. Recursos Financieros
- 3.3. SISTEMAS DE INFORMACIÓN
- 3.4. RIESGOS
- 3.5. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO
- 3.6. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS
- 3.7. ACUERDOS SINDICALES
- 3.8. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

- 4.1. Objetivo
- 4.2. Competencias

CAPÍTULO 5: ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO

- 5.1. ESTRATEGIAS POR REALIZAR SEGÚN CADA RUTA
 - 5.1.1. Estrategia de Vinculación
 - 5.1.2. Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - 5.1.3. Estrategia Plan de Estímulos e Incentivos
 - 5.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación
 - 5.1.5. Estrategia de Administración de Nómina
 - 5.1.6. Estrategia de Gestión de la información
 - 5.1.7. Estrategia Situaciones Administrativas
 - 5.1.8. Estrategia en el Procedimiento de Retiro

CAPÍTULO 6: PLAN DE ACCIÓN

CAPÍTULO 7: EVALUACIÓN DEL PLAN

- 7.1. EVALUACIÓN
- 7.2. INDICADORES

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

El Instituto Departamental de Salud de Nariño es la autoridad sanitaria a nivel departamental, quien direcciona el mejoramiento de la prestación de servicio, calidad, seguridad y acceso en la atención en salud, desarrollando acciones de inspección, vigilancia y control, asistencia técnica y articulación intersectorial, basados siempre en la promoción de la salud, la gestión del riesgo y de la salud pública con participación y concertación social, con el fin de impactar favorablemente las condiciones de vida sanitarias y ambientales de los habitantes de Nariño; es una organización acreditada, con un Talento Humano capacitado y con las competencias necesarias para su buen desempeño, trabaja en el fortalecimiento de una gestión pública eficiente y moderna, dirigida al ciudadano nariñense.

Los funcionarios públicos se ven enfrentados constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea.

La importancia de Talento humano, como motor fundamental del desarrollo institucional, y centro organizacional, radica en fortalecer a los servidores públicos del IDSN de manera calificada y motivada, que, a través de estímulos, reconocimientos, capacitaciones y actividades de bienestar social, logre contribuir con el logro de las metas institucionales, agregando valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, su gente.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica del Instituto Departamental de Salud de Nariño, se busca contar con un Talento Humano idóneo, capaz de alinearse con los objetivos institucionales:

- Incrementar la satisfacción del usuario.
- Fortalecer la mejora continua de los procesos.
- Incrementar el nivel de competencias del talento humano.
- Alcanzar las metas propuestas en el plan estratégico de la institución.
- Mantener la eficiencia en la administración de los recursos.

Y con la Política de Calidad, "Generar una cultura orientada al fortalecimiento del control, mejora continua de los procesos y a la prevención de eventos que puedan afectar el desarrollo del direccionamiento institucional, con talento humano comprometido y competente en la optimización de recursos, el mejoramiento del clima organizacional, para lograr la satisfacción generando confianza a los usuarios."

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir con factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual el IDSN se compromete en implementar y fortalecer actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la institución, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

No menos importante, es el tema de capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, para la vigencia 2024.

CAPÍTULO 2

CONTEXTO

2.1. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES

Mediante Decreto 401 de julio 15 de 1993 de la Gobernación de Nariño, organiza el Sistema de Salud del Departamento de Nariño y se crea el Instituto Departamental de Salud de Nariño, un establecimiento público descentralizado del orden departamental, dotado de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, con una Junta Directiva, un Director nombrado por el Gobernador del Departamento y una planta de personal; sujeto a lo regulado en la Ley 10 de 1990 y a las demás disposiciones que le son aplicables como establecimiento público.

Misión: El IDSN es la autoridad sanitaria que direcciona el mejoramiento de la calidad, seguridad y acceso en la atención en salud, desarrollando acciones de inspección, vigilancia y control, asistencia técnica y articulación intersectorial, basados en la promoción de la salud, la gestión del riesgo y de la salud pública con participación y concertación social, que impacten favorablemente en las condiciones de vida, sanitarias y ambientales de los habitantes de Nariño.

Visión: El Instituto Departamental de Salud de Nariño será reconocida como una entidad que cumple su misión con altos estándares de calidad, mediante la articulación interinstitucional, la participación ciudadana y la simplificación de la operación, la realización del ejercicio pleno de la gobernanza del Sistema General de Seguridad Social en Salud en el departamento, promoviendo la atención primaria en salud y la cultura de autocuidado, la integridad en su talento humano para la implementación eficiente de políticas, planes y proyectos en salud, que permitan la satisfacción de sus usuarios.

Valores Institucionales: Según Resolución N° 2528 del 1 de octubre de 2019, se adopta el Código de Integridad para El Instituto Departamental de Salud de Nariño, por medio del cual se promulga los siguientes valores:

- ✓ Honestidad
- ✓ Compromiso
- ✓ Respeto
- ✓ Diligencia
- ✓ Justicia

2.2. NORMATIVIDAD ASOCIADA

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
DECRETO 1567 DE 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación. Programa de Bienestar.
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006, Modificado por Ley 2209 de 2022	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano

Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N°894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 104 del 04 de marzo de 2020	Por la cual se actualiza el plan de capacitación del DAFP	Plan Institucional de Capacitación. Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación. Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano

Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
---	--	---

2.3. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

El componente de gestión estratégica del talento Humano abordado desde El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) define el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para cumplir con la misión y responder a las demandas de los ciudadanos.

2.3.1. Alcance:

El Plan Estratégico del Talento Humano del Instituto Departamental de Salud de Nariño, inicia con el diagnóstico de necesidades para abordar las etapas del ciclo de vida de sus funcionarios (ingreso, desarrollo y retiro), el plan de acción, seguimiento y evaluación y mejoramiento continuo, conforme al cumplimiento de las especificaciones establecidas en cada plan o programa y a la normatividad vigente.

2.3.2. Objetivo General

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores del IDSN, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

2.3.3. Objetivos Específicos:

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento: estímulos e incentivos, y esparcimiento e integración familiar (actividades del programa de bienestar), a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión (retiro-desvinculación laboral asistida).
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

- Mantener la planta óptima que requiere el IDSN, para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

CAPÍTULO 3

INFORMACIÓN DE BASE

3.1 PLANTA ACTUAL DE EMPLEOS

El Manual de Funciones y Competencias Laborales, es un instrumento de administración de personal que por mandato Constitucional (art.122) y de ley (Ley 909 de 2004, Decreto 770 de 2005, Decreto 785 de 2005, 2539 de 2005) deben tener todas las Entidades e Instituciones del Estado. En él se establecen las funciones y competencias exigidas para el desempeño de los empleos públicos que conforman la planta de personal. Es el soporte técnico que justifica la existencia de los cargos de una institución.

Los actos administrativos relacionados con el Manual de Funciones del IDSN vigente son:

Resolución N° 240 del 20 de enero de 2023, por medio de la cual se compila el Manual de Funciones del Instituto Departamental de Salud de Nariño.

Acuerdo N° 02 de abril 25 de 2023 por medio del cual se da cumplimiento al Acuerdo N° 04 del 5 de julio de 2012 y se modifica el Manual de Funciones del Cargo Profesional Especializado Área de la Salud código 242 grado 06 del IDSN.

Acuerdo N° 04 de junio 27 de 2023 por medio del cual se modifica el plan de cargos de cuatro (4) cargos vacantes de Auxiliar Área Salud código 412 grado 05 a Auxiliar Área Salud código 412 grado 01, y dos (2) cargos vacantes de Técnico Operativo código 314 grado 05 a Técnico Operativo código 314 grado 04 y se dictan otras disposiciones.

Acuerdo N° 05 de junio 27 de 2023 por medio del cual se implementa cadena de valor de la gestión disciplinaria y se da cumplimiento a lo establecido en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 respecto a la separación de funciones disciplinarias en el IDSN.

La planta de empleos permanente del Instituto Departamental de Salud de Nariño está conformada así:

N.º DE CARGOS EN PLANTA	No. DE CARGOS DE PLANTA PROVISTO A LA FECHA	N.º DE CARGOS EN CARRERA ADTIVA	N.º DE CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	N.º DE CARGOS EN PROVISIONALIDAD
296	280	89	15	96
				80 cargos se encuentran en periodo de prueba con ocasión del

				Concurso de Méritos – Convocatoria 1524- 2020. Territorial Nariño
--	--	--	--	--

3.2. RECURSOS REQUERIDOS

3.2.1. Planta de Personal

La planta de personal que soporta la Gestión Estratégica del Talento Humano se concentra en:

- Sede Administrativa: Calle 15 28-41 plazoleta de bombona, teléfonos: 7236928 – 7232260 – 7235428 – 7233590 – 7223031 – 7295254, Conmutador 7235428.
- Centro Regulador de Urgencias y Emergencias CRUE: Carrera 30 A con calle 11 barrio San Ignacio.
- Dimensión vida saludable y enfermedades transmisibles ETV: Tumaco. Calle del comercio N°11-124 (Malaria) municipio de Tumaco – Nariño
- Laboratorio de Salud Pública: Carrera 23 barrio el calvario, ubicado al respaldo del hospital civil de Pasto (N)

	N.º DE CARGOS EN PLANTA	N.º DE CARGOS EN CARRERA ADTIVA	N.º DE CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	N.º DE CARGOS EN PROVISIONALIDAD	N.º DE CARGOS EN PERIODO DE PRUEBA
SEDE IDSN	92	48	13	23	8
SEDE SALUD PUBLICA	121	31	1	47	42
TUMACO	67	10	0	27	30

NIVEL	CANTIDAD
DIRECTIVO	6
ASESOR	4
PROFESIONAL	91
TÉCNICO	23
ASISTENCIAL	172
TOTAL	296

PLAN DE CARGOS

NIVEL	CANTIDAD
DIRECTIVO	10
ASESOR	2
PROFESIONAL	90
TÉCNICO	23
ASISTENCIAL	171
TOTAL	296

CARGOS ACTIVOS POR SEDE – 30 DICIEMBRE 2023			
NOMBRE CARGO	PASTO (SEDE BOMBONÁ)	SALUD PÚBLICA	ETV - TUMACO
ASESOR	2	0	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10	3	1
AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	0	74	59
CONDUCTOR	2	0	0
DIRECTOR	1	0	0
JEFE DE OFICINA	3	0	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	1	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	35	31	0
SECRETARIA	4	0	2
SECRETARIA EJECUTIVA	7	0	0
SECRETARIA GENERAL	1	0	0
TESORERO	1	0	0
SUBDIRECTOR	1	1	0
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1	1	0
TÉCNICO ÁREA SALUD	0	9	1
TÉCNICO OPERATIVO	7	1	2
TOTALES	92	121	67

CARACTERIZACIÓN POR GÉNERO ACTIVO			
GENERO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
SEDE			
PASTO	33	59	92
SALUD PÚBLICA	51	67	118
ETV	26	44	70

3.2.2. Recursos Físicos

La oficina de Gestión de Talento Humano se encuentra ubicada en la Sede Administrativa: Calle 15 28-41 plazoleta de bombona, en la ciudad de Pasto (Nar.).

3.2.3. Recursos Tecnológicos

Para el desarrollo de las labores tendientes a la Gestión Estratégica del Talento Humano, cada uno de los servidores cuenta con las herramientas tecnológicas requeridas para el ejercicio de su labor tales como: equipos de cómputo, teléfono, impresora, conexión de red, scanner, plataformas tecnológicas requeridas.

3.2.4. Recursos Financieros

A través de Acuerdo N°11 se aprobó el Plan de Cargos del Instituto Departamental de Salud de Nariño para la vigencia fiscal del 1 de enero a 31 de diciembre de 2023.

3.3. SISTEMAS DE INFORMACIÓN

- ✓ SIMU WEB, Sistema de Indicadores.
- ✓ Aplicativo STEFANINI SYSMAN: Software financiero del IDSN.
- ✓ **SIGEP:** Sistema de Información de Gestión del Empleo Público.

3.4. RIESGOS

De acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, el Líder del Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH y su equipo de Trabajo SIG, como primera línea de defensa, deben realizar el monitoreo y revisión de los riesgos de Corrupción y Gestión del proceso y sus respectivos controles, correspondientes a cada trimestre. Por lo anterior, trimestralmente se realiza el monitoreo y análisis del comportamiento de los riesgos del proceso, para verificar si se materializaron o no, identificando las causas que dieron origen a la materialización de los riesgos o aquellas que están ocasionando que no se logre el cumplimiento de objetivos y metas, o si por el contrario los controles fueron efectivos.

Los Riesgos se encuentran establecidos en el mapa de riesgos para gestión del Talento Humano del IDSN.

3.5. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel del cargo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros, de los servidores del IDSN, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

3.6. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, adoptada mediante acuerdo de Junta directiva anualmente.

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con el aplicativo STEFANINI SYSMAN, Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

Reporte a 30 de diciembre de 2023

	N.º DE CARGOS EN PLANTA	N.º DE CARGOS EN CARRERA ADTIVA	N.º DE CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	N.º DE CARGOS EN PROVISIONALIDAD	N.º DE CARGOS EN PERIODO DE PRUEBA
SEDE IDSN	92	48	13	23	8
SEDE SALUD PUBLICA	121	31	1	47	42
TUMACO	67	10	0	27	30

DISTRIBUCION POR SEDES

	N.º DE CARGOS EN PLANTA	N.º DE CARGOS EN CARRERA ADTIVA	N.º DE CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	N.º DE CARGOS EN PROVISIONALIDAD	N.º DE CARGOS EN PERIODO DE PRUEBA
SEDE IDSN	92	48	13	23	8
SEDE SALUD PUBLICA	121	31	1	47	42
TUMACO	67	10	0	27	30

NIVEL	CANTIDAD
DIRECTIVO	6
ASESOR	4
PROFESIONAL	91
TÉCNICO	23
ASISTENCIAL	172
TOTAL	296

PLAN DE CARGOS

NIVEL	CANTIDAD
DIRECTIVO	10
ASESOR	2
PROFESIONAL	89
TÉCNICO	23
ASISTENCIAL	166
TOTAL	290

TIPO VINCULACIÓN			
TIPO VINCULACIÓN	PASTO (SEDE BOMBONÁ)	SALUD PÚBLICA	ETV TUMACO
CARRERA ADMINISTRATIVA	48	31	10
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	13	1	0
PERÍODO DE PRUEBA	7	14	8
PROVISIONAL	24	75	49
TOTALES	92	121	67

CARACTERIZACIÓN POR GÉNERO ACTIVO			
GENERO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
SEDE			
PASTO	33	59	92
SALUD PÚBLICA	51	67	118
ETV	26	44	70

3.7. ACUERDOS SINDICALES

Se encuentra vigente el Acuerdo Colectivo suscrito entre el Instituto Departamental de Salud de Nariño y las Organizaciones Sindicales SINCRISAN Y ANTHOC, suscrito en el mes de mayo de la vigencia 2022.

3.8. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es "Determinar el Clima Organizacional que existe en el IDSN, como el conjunto de percepciones que tienen los miembros del instituto acerca de los valores, las actitudes, el ambiente y las prácticas misionales que se viven, ya que son la consecuencia directa sobre el desempeño de los funcionarios, y por tanto sobre los resultados integrales de los servicios prestados".

La encuesta se aplicó a 175 funcionarios públicos de 270, a noviembre 15 de 2023:

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4
ITEMS		TRANSACCION	COMPROMISO	VINCULO	AMBIENTE LABORAL
1	ORIENTACION ORGANIZACIONAL	86.60%			
1	ESTILO DE DIRECCION	82.34%			
1	AUSTERIDAD Y COMBATE DE LA CORRUPCION	86.30%			
2	COMUNICACION E INTEGRACION		77.79%		
2	COLABORACION TRABAJO EN EQUIPO		84.21%		
2	CALIDAD Y ORIENTACION AL CLIENTE		88.67%		
3	LIDERAZGO Y PARTICIPACION			86.80%	
3	BALANCE TRABAJO FAMILIA			83.20%	
3	IDENTIDAD CON LA INSTITUCION				92.72%
4	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO				73.66%
4	SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				79.88%
4	REMUNERACION				78.52%
4	MEDIO AMBIENTE				70.39%
4	RETIRO LABORAL ASISTIDO				66.63%

LA EVALUACION DE CLIMA LABORAL 2023 ESTA EN UN NIVEL MUY SOBRESALIENTE 81%

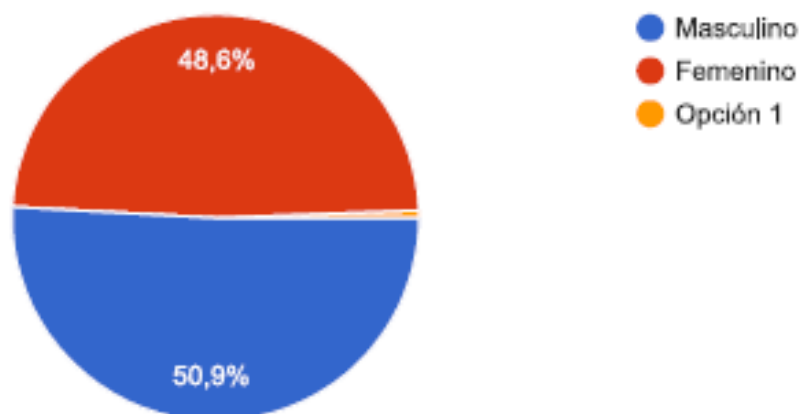
Escala:

DEMANDA ATENCIÓN	00,00 - 59,99	
SATISFACTORIO	60,00 - 69,99	
SOBRESALIENTE	70,00 - 79,99	
MUY SOBRESALIENTE	80,00 - 89,99	
EXCELENTE	90,00 - 100	

Caracterización:

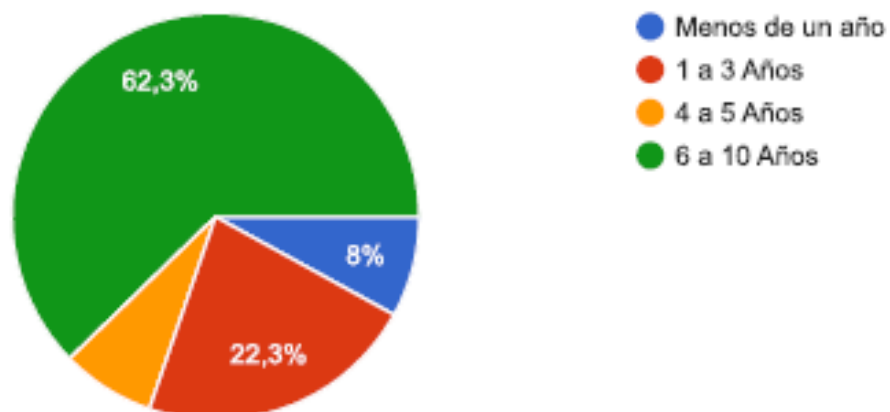
SEXO

175 respuestas



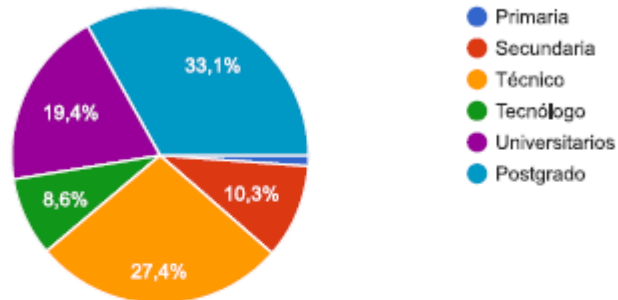
ANTIGUEDAD EN LA INSTITUCION

175 respuestas



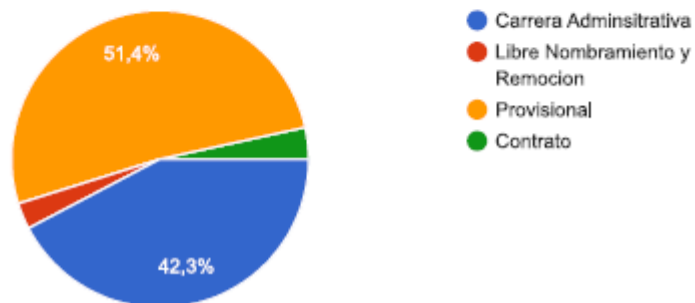
NIVEL DE ESTUDIOS

175 respuestas



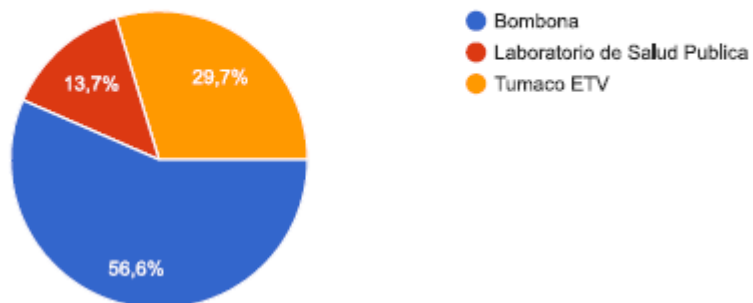
SITUACION LABORAL

175 respuestas



SEDE EN LA QUE LABORA

175 respuestas



COMPARATIVO:

	2020	2021	2022	2023
CLIMA ORGANIZACIONAL	82,91%	83%	84,48%	81%

META: Para la vigencia 2024 se estima un incremento en el clima laboral de los funcionarios públicos del IDSN en un 85%, meta que se fija con el compromiso de realizar los seguimientos respectivos a los planes del decreto 612 de 2018.

Conclusiones:

- A los funcionarios del IDSN les gusta el trabajo que realizan y sus funciones están claramente determinadas en su manual de funciones. Los conocimientos que poseen son acordes y aptos para desempeñar dichas funciones. Los funcionarios conocen la misión, visión y valores del IDSN.
- El trato entre los funcionarios se basa en el respeto y hay compromiso para trabajo en equipo.
- El servicio que se brinda en el IDSN por parte de sus funcionarios es oportuno y eficiente.
- Se evidencia sentido de pertenencia con la Institución.
- Los funcionarios no se sienten preparados para el momento en que deban retirarse de la Institución.
- El Instituto apoya cuando los funcionarios tienen urgencias familiares.
- Los funcionarios conocen las medidas para prevenir la corrupción. Se hace buen uso de los recursos asignados.

Entre las recomendaciones y sugerencias están:

- Mejorar la comunicación interna.
- Efectuar mantenimiento y reparación en las instalaciones físicas del IDSN, en sus diferentes sedes.
- Mejorar el cumplimiento de las jornadas de trabajo.
- Tomar medidas contra la contaminación auditiva.
- Socializar los resultados de la encuesta de clima laboral con todo el personal para establecer planes de mejora.
- Iniciar la ejecución del PIC en los primeros meses de la vigencia.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS:

4.1. Objetivo: Evaluar el desarrollo de las competencias del personal que labora o presta sus servicios en el IDSN, con base en la educación, formación, habilidades y experiencias apropiadas, generando una mayor contribución al cumplimiento de los fines institucionales en armonía con los objetivos de calidad.

4.2. Competencias: Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables, que se aplican en el desempeño de una función o actividad con el fin de organizar, estructurar y operar los procesos del IDSN.

Según el Acuerdo 565 de enero de 2016, por medio del cual se establece el Sistema Tipo de EDD, para los empleados Públicos, establece que para los funcionarios de LNR, no directivos su evaluación de Competencias será realizada dentro de su evaluación de Desempeño.

DIMENSION	RESPONSABLE	TIEMPO DE EJECUCION 2023
Administración del Talento Humano	Asesora Gestión de talento Humano – Secretaria General	1 año
Medio Ambiente Físico	Secretaria General. Responsable Oficina Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST).	1 año

Política	Brecha	Estrategia / Hito	Acción
ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	66,69	La institución le brinda estímulos cuando alcanza los objetivos y metas en su trabajo.	Implementar estrategias del plan de estímulos e incentivos logrando cumplimiento de objetivos y metas.
MEDIO AMBIENTE FISICO	64,44	Consideración de las solicitudes emitidas por los funcionarios del IDSN	Mejoramiento en el medio ambiente Físico del IDSN

CAPÍTULO 5

ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO

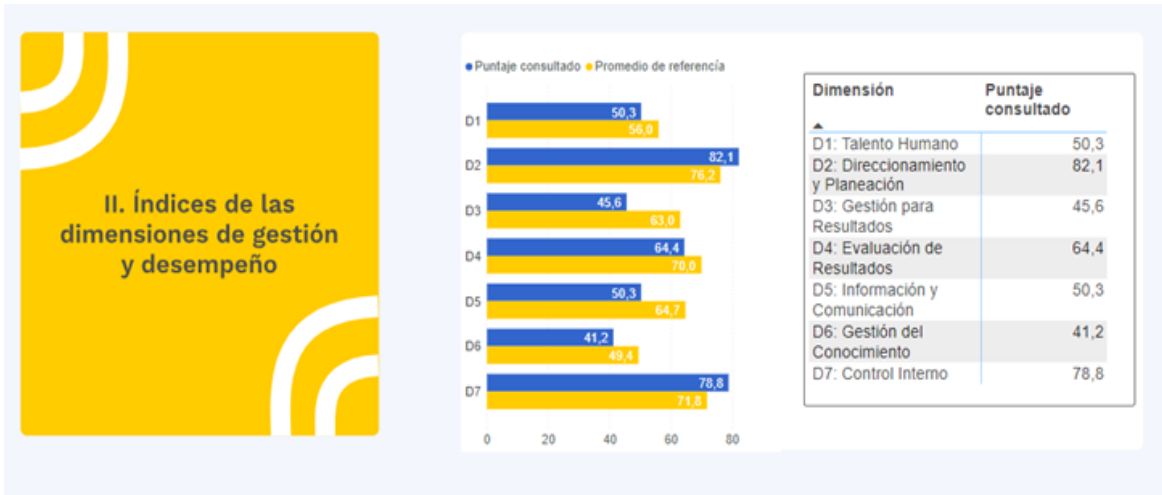
Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión del Talento Humano es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad.

Una de las estrategias aplicadas en el IDSN es el diligenciamiento del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, cuyos resultados se presentan a continuación:

El índice de desempeño del Instituto Departamental de Salud de Nariño entre 21 entidades territoriales, es de 57.9, valor que se encuentra por debajo del puntaje promedio.



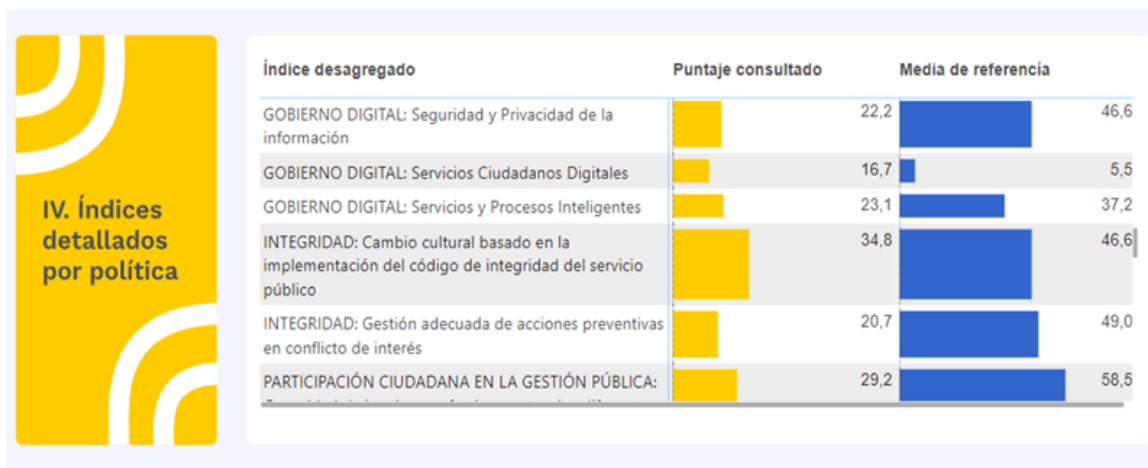
En la dimensión de Talento, el índice de gestión y desempeño es de 50.3.



Con respecto a los índices de la política de gestión y desempeño, Talento Humano tiene un puntaje de 82.8.



El índice desagregado para Integridad, puntaje de 34.8



En cuanto a Gestión de Conocimiento que incluye: inducción y reinducción, entrega de puesto de trabajo, capacitación, retiro, es decir, el ciclo de vida del funcionario público, se está llevando como un proceso independiente sin tener en cuenta que es transversal para la gestión de Talento Humano. Por tanto, es prioritaria la ejecución del plan de acción 2024 partiendo de la información y las evidencias de las diferentes actividades que se realizan al respecto.

5.1. ESTRATEGIAS POR REALIZAR SEGÚN CADA RUTA:

5.1.1. Estrategia de Vinculación.

A través de esta estrategia se velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que se desarrollarán las etapas del concurso de méritos en el IDSN por medio de la CNSC para la vigencia 2024, nombramientos y registro de empleo público.

Nota 1: La vinculación se realizará de acuerdo a las etapas legales, según el tipo de vinculación.

5.1.2. Estrategia de programa de bienestar y plan de seguridad y salud en el trabajo.

A través del programa de Bienestar se enfocan los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Programa Servimos, EDI, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.

- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

En el caso del Plan de Bienestar, la medición y evaluación será realizada por los representantes de los trabajadores ante el comité de Bienestar Social Institucional, y dentro del SGSST, lo realizarán los contratistas de apoyo a la gestión.

Otra estrategia para mejorar el clima organizacional, motivar al personal, incrementar la calidad de vida de los funcionarios del IDSN y de sus grupos familiares, en búsqueda de la felicidad, se considerará la implementación de las nuevas políticas a mencionar:

Estado Joven: el IDSN, a través de la dependencia de Talento Humano, revisará la posibilidad de promover e implementar el programa de Estado Joven; para lo cual, se solicitará a la Secretaría General, la asignación del rubro correspondiente.

JÓVENES ENTRE LOS 18 Y 28 AÑOS DE EDAD				
1º APELLIDIO	2º APELLIDO	NOMBRES	FECHA NACIMIENTO	SEDE
BETANCOURT	JIMENEZ	NATHALY	22/06/1996	PASTO
CORDOBA	AZAIN	DAVID ALEJANDRO	06/09/1995	SALUD PÚBLICA
MONTENEGRO	MONTENEGRO	BRAYAN IVAN	08/05/1995	SALUD PÚBLICA
SOLIS	ORTIZ	EDIER ARMANDO	23/07/1997	SALUD PÚBLICA
CABRERA	ALVEAR	GUADALUPE	01/01/1995	ETV TUMACO
OLIVEROS	CAICEDO	HELEN TATIANA	16/03/1996	ETV TUMACO

Horario Flexible: Talento Humano buscará la manera conjuntamente con la dirección de establecer horarios flexibles de conformidad con la normatividad vigente, que logre adecuarse a las necesidades de los funcionarios del IDSN, sin afectar la prestación del servicio de la institución, lo cual se deberá solicitar por medio de un oficio dirigido a la dirección del IDSN, con previo visto bueno del jefe inmediato, con los debidos soportes y sujeto a revisión conjuntamente con la oficina Jurídica.

El Instituto Departamental de Salud de Nariño adoptó horarios flexibles a través de la Resolución N° 3124 de fecha 2 de diciembre de 2021 que modificó la Resolución N° 2946 del 12 de noviembre del 2021.

Trabajo en Casa: el Instituto Departamental de Salud de Nariño, buscando siempre el bienestar de sus funcionarios y acogiéndose a las directrices nacionales, departamentales y municipales, continuará con la estrategia de trabajo en casa, para los funcionarios que lo ameriten, de manera temporal y hasta tanto las directrices nacionales así lo estipulen.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y en provisionalidad (en el caso de los provisionales se definirá la manera de reconocer y enaltecer su función, siempre y cuando no sean pecuniarios).

5.1.3. Estrategia Plan de Estímulos e Incentivos.

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y al mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, y mejores equipos de trabajo, que fueron seleccionados de acuerdo con el Plan de Estímulos de la vigencia y en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

<http://idsn.gov.co/site/web2/index.php/men-planes-dec612/4664-planes-decreto-612>

5.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios públicos del IDSN, se adopta mediante Resolución N° [REDACTED] del mes de enero de 2024, teniendo en cuenta las necesidades de cada dependencia, el cual se planea desde el mes de noviembre de cada vigencia.

<http://idsn.gov.co/site/web2/index.php/men-planes-dec612/4664-planes-decreto-612>

5.1.5. Estrategia de Administración de Nómina.

La información que se posee en el aplicativo destinado a ello, permite conocer la planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores; se constituye como herramienta para realizar la liquidación mensual de nómina, proyectar constancias laborales, liquidar prestaciones sociales, realizar estudio de endeudamientos que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012, expedición de certificados de ingresos y retenciones, insumos para generar informes de personal tanto financieros como de datos personales.

5.1.6. Estrategia de Gestión de la información

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del Grupo de Gestión Humana, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua, la información será actualizada y real a la fecha de su solicitud.

5.1.7. Estrategia Situaciones Administrativas.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas del Departamento que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores del IDSN, contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

5.1.8. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

El Grupo de Gestión Humana, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos. Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y generando actividades conjuntamente con los fondos de pensión y la ARL, a través, de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado y velar por la implementación de los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez estén establecidos.

CAPÍTULO 6

PLAN DE ACCION DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

A continuación, se propone el plan de acción para la vigencia 2023, basado en los puntajes en color rojo contenidos en la matriz de autodiagnóstico: Ver autodiagnóstico de G.E.T.H

PLAN	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	VIGENCIA
PROVISIÓN DE VACANTES	Desarrollar las actividades establecidas en el plan de vacantes	2024
BIENESTAR SOCIAL	Ejecutar en un 90% las actividades contempladas en el Programa de Bienestar Social en correspondencia al Plan de estímulos e incentivos	2024
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Desarrollar el cronograma de actividades del Plan de SST propuesto para la vigencia	2024

CAPACITACIÓN	Desarrollar los proyectos del plan para la vigencia.	2024
---------------------	--	------

Recomendaciones:

Los aspectos por mejorar en cuanto a Gestión de Conocimiento son:

- Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento.
- Generación de una cultura propicia para la gestión del conocimiento y la innovación.
- Generación y producción del conocimiento.
- Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación.

Los aspectos por mejorar en cuanto a Gestión de Talento Humano son:

- La calidad de la planeación estratégica del talento humano. Incluir las actividades de planificación de SGSST.
- Desarrollo del talento humano en la entidad.
- Eficiencia y eficacia en la selección meritocrática del talento humano.

Para el Plan de acción de Integridad:

- Cambio cultural basado en la implementación del Código de Integridad.
- Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de intereses.

Queda pendiente el reporte de resultados desagregados llamado RECOMENDACIONES DEL FURAG. Todos los líderes de los equipos temáticos de la Política de MIPG deben realizar planes de acción con los temas a priorizar en ejecución para el 2024.

CAPÍTULO 7

EVALUACIÓN DEL PLAN

7.1. La evaluación del plan se realizará al finalizar la vigencia del año 2024, en la cual se evaluará las actividades desarrolladas de acuerdo al plan de acción por componente y de acuerdo a las estrategias propuestas, para lo cual se revisará nuevamente el autodiagnóstico y se actualizará su seguimiento y puntajes de acuerdo al grado de implementación de acciones y estrategias.

7.2. Indicadores: Además del autodiagnóstico, se realizará seguimiento a los indicadores de Gestión del TTHH, de acuerdo a lo contenido en SIMU WEB:

DIMENSIÓN	NOMBRE	OBJETIVO	META
CAPACITACION	Cumplimiento de plan de capacitación	Determinar el grado de cumplimiento del plan de capacitación	90%
PREVISIÓN DE EMPLEO	Resultado de encuesta de clima organizacional	Determinar el grado de satisfacción obtenido por los funcionarios	90%
BIENESTAR SOCIAL	Cumplimiento de actividades del programa de Bienestar Social Laboral	Determinar el cumplimiento del programa de bienestar social	80%
SGSST	Cumplimiento de actividades Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Determinar el grado de cumplimiento del SG-SST	90%
RETIRO	Cumplimiento de actividades del plan de retiro laboral asistido contempladas en el autodiagnóstico	Verificar el grado de Cumplimiento de actividades del componente de retiro contempladas en el autodiagnóstico	60%

San Juan de Pasto, 29 de Enero de 2024.

Aprueba:

ANA BELEN ARTEAGA TORRES

Directora (E) IDSN

Elaboró: **Diana Carolina Narváez Narváez** – Asesora G.T.H. 2023

Revisó: **Andrea Fernández** – Asesora G.T.H. (E) 2024