



INFORME

CÓDIGO: F-PGED05-10

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página

1 de 13

Tema del Informe: INFORME FINAL DE GESTIÓN PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2017.	Fecha			Informe N°
	Día	Mes	Año	
	31	12	2017	04
Para: DIRECCIÓN				
Descripción del Informe				
<p>El propósito principal de este informe, es dar a conocer la gestión adelantada en los procesos de Gestión de Talento Humano:</p> <p>EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 de LNR, no directivos su evaluación de Competencias será realizada dentro de su evaluación de Desempeño.</p> <p>NIVEL DIRECTIVO: quienes tienen y desempeñan funciones de dirección, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos.</p> <p>NIVEL PROFESIONAL: Agrupa a los trabajadores cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional y que según su complejidad les corresponde funciones de coordinación, supervisión y control de procesos encargados de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.</p> <p>NIVEL TÉCNICO: Comprende a los trabajadores cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas y de apoyo así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.</p> <p>NIVEL ASISTENCIAL: Comprende los trabajadores cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las aéreas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de ejecución.</p>				

METODOLOGÍA PARA LA CALIFICACIÓN DE HABILIDADES:

Se conformaran equipos evaluadores integrados por cuatro personas que cumplen el siguiente rol: Líder del Proceso o colega, compañero de trabajo, cliente interno y autoevaluado.

Resultado de la aplicación del procedimiento:

En relación a la escolaridad, el 87.2% de los encuestados cuentan con un título de pregrado o superior. La encuesta contó con la participación de 136 funcionarios en provisionalidad, de las sedes de Bombona, de la sede de Tumaco y del laboratorio de Salud Pública. La modalidad de vinculación más frecuente entre los funcionarios que participaron de la encuesta fue nombramiento provisionalidad.

Se evidencia que el personal del IDSN, es un personal calificado y en su mayoría profesional, en un 60% con especialidad, no se evidenciaron puntajes mínimos, o sea menor de 70, se evidencia que el nivel promedio de los funcionarios y prestadores de servicios poseen un nivel de competencia del 82.5 %, promedio.

Con un nivel muy satisfactorio en el nivel de competencias de los funcionarios del IDSN.

Se revisa el procedimiento y se lo ajusta según las necesidades de norma y de forma.

ACUERDOS DE GESTIÓN:

El informe de Acuerdos de Gestión se presento ante la Comisión de personal, y la funcionaria de Libre Nombramiento y Remoción con mayor calificación es la Dra. Bibiana Mena Criollo, Subdirectora de Salud Pública, quien presento empate con la doctora Consuelo Santisteban Ruiz, Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, pero que según los ítems de desempate, se tuvo en cuenta su calidad de Auditora; la Doctora Bibiana presenta el más alto puntaje dentro de los auditores de calidad internos, por consiguiente la Dra. Bibiana Mena, se califica como la mejor funcionaria de Libre Nombramiento y Remoción de la vigencia 2016- 2017.

INDUCCIÓN Y REINDUCCION :

La aplicación del procedimiento de Manual de Inducción y Reinducción se ha llevado a cabo de manera eficiente, con los grupos primarios de Salud Pública, LSP, Secretaria General Oficina Jurídica, de igual manera se ha llevado a cabo con los Auxiliares Area de la Salud de la mayoría de los municipio, se realizo en la sede de ETV, se ha desarrollado en un 95% con los funcionarios antiguos y en un 100% con los funcionarios nuevos.

A este procedimiento se presento la recomendación realizada de revisión por la Auditoria Externa realizada el año inmediatamente anterior, por lo cual, se reviso y ajusto el procedimiento, de igual manera se realiza la revisión de la Lista de Chequeo de Inducción y Reinducción y se realiza el ajuste recomendado por ICONTEC, incluyendo inducción y Reinducción de los Sistemas de Calidad,

3 de 13

SGSST, entre otros.

SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO:

La Selección del personal se lleva de acuerdo a los requisitos establecidos en el Manual de Funciones vigente para la fecha.

CLIMA ORGANIZACIONAL:

OBJETIVO

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.

Caracterización socioeconómica de los empleados

En la tabla 3 se resume la caracterización socioeconómica de los empleados del IDSN que participaron en la encuesta de clima laboral.

Tabla 3. Caracterización sociodemográfica (1/2).

Variables Sociodemográficas	n	%
Total	55	100.0%
Sexo		
<i>Femenino</i>	22	40.0%
<i>Masculino</i>	32	58.2%
<i>Sin Información</i>	1	
Edad		
1. <i>Menor de 24</i>	2	3.6%
2. <i>Entre 24 y 29</i>	8	14.5%
3. <i>Entre 30 y 39</i>	20	36.4%
4. <i>Entre 40 y 49</i>	13	23.6%
5. <i>Entre 50 y 54</i>	4	7.3%
6. <i>Más de 55</i>	8	14.5%
<i>Sin Información</i>	0	0.0%
Antigüedad		
1. <i>Menos de 1 año</i>	13	23.6%
1. <i>De 1 a 3 años</i>	10	18.2%
3. <i>De 4 a 5 años</i>	9	16.4%
4. <i>De 6 a 10 años</i>	11	20.0%

5. De 11 a 20 años	6	10.9%
6. Mas 20 años	6	10.9%
Sin Información	0	0.0%

Fuente: Encuesta de clima organizacional. IDSN 2017

La muestra empleada está compuesta principalmente por hombres (58,2%), con respecto a la edad se encontró una alta frecuencia de personas con edades entre los 30 y 49 años, la mayor parte de los funcionarios encuestados tenían menos de un año de antigüedad (23.6%), asimismo el 20% de las personas encuestadas tenían entre 6 y 10 años de antigüedad en la institución.

Tabla 3. Caracterización sociodemográfica (2/2).

Variables Sociodemográficas	n	%
Total	55	100.0%
Escolaridad		
1. Primaria	1	1.8%
2. Secundaria	3	5.5%
3. Universitarios	22	40.0%
4. Postgrado	28	50.9%
Sin información	1	1.8%
Sede		
1. Bomboná	42	76.4%
2. Laboratorio	5	9.1%
3. ETV	8	14.5%
Vinculación		
1. Carrera Administrativa	12	21.8%
2. Libre Nombramiento y Remoción	0	0.0%
3. Nombramiento Provisional	19	34.5%
4. Contrato	24	43.6%
SD	0	0.0%

Fuente: Encuesta de clima organizacional. IDSN 2017

En relación a la escolaridad, el 90.9% de los encuestados cuentan con un título de pregrado o superior. La encuesta contó con la participación de 42 funcionarios de la sede Bomboná (76.4%), 8 de la sede de Tumaco y 5 del laboratorio de Salud Pública. La modalidad de vinculación más frecuente entre los funcionarios que participaron de la encuesta fue nombramiento provisional (43.6%), en menor proporción aparecen los funcionarios de carrera administrativa (21,8%).

5 de 13

Escala de medición y resultados de la percepción del clima laboral.

Se evaluaron las siguientes dimensiones:

1. Orientación organizacional
2. Administración del talento humano
3. Estilo de dirección
4. Comunicación e integración
5. Colaboración y trabajo en equipo
6. Liderazgo y participación
7. Remuneración
8. Medio ambiente físico
9. Calidad y orientación al cliente
10. Balance trabajo familia
11. Identidad con la institución
12. Austeridad y combate a la corrupción

A través de diferentes afirmaciones que debían ser evaluadas por los funcionarios en una escala de 1 a 5, con las siguientes denominaciones:

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo.

Para tener una medición de la percepción del funcionario con respecto a cada dimensión se sumaron los resultados entregados en cada pregunta, la percepción general se calculó a partir de la suma de todas las calificaciones entregadas. Finalmente se obtuvo la valoración mediana de la percepción general y por dimensión en una escala de 0 a 100 usando proporciones geométricas, a través de la siguiente fórmula:

$$\text{Transformación} = (\text{Valoración} - 80) \times 100 / 320$$

Con los datos transformados se clasificó el clima laboral por dimensiones y general usando los rangos de la tabla 4.

Tabla 4. Clasificación de la percepción del clima laboral

PORCENTAJE	SITUACIÓN
81% A 100%	EXCELENTE
61% A 80%	ALTA
41% A 60%	NI MUY BAJA NI MUY ALTA
21% A 40%	MUY BAJA

0% A 20%

INSATISFACCION TOTAL

Los resultados encontrados por dimensiones y clima general se resumen en la tabla 5.

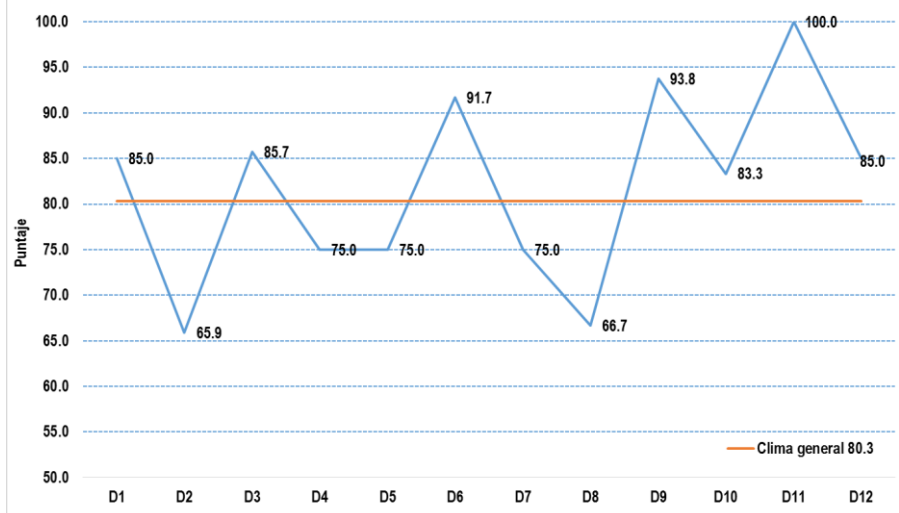
Tabla 5. Resultados clima organizacional IDSN 2017

Cod	Dimensión	Mediana	Transformación	Clasificación
D1	Orientación Organizacional	44.0	85.0	Excelente
D2	Administración del Talento Humano	40.0	65.9	Alta
D3	Estilo de dirección	62.0	85.7	Excelente
D4	Comunicación e Integración	28.0	75.0	Alta
D5	Colaboración y trabajo en equipo	28.0	75.0	Alta
D6	Liderazgo y participación	42.0	91.7	Excelente
D7	Remuneración	8.0	75.0	Alta
D8	Medio ambiente físico	22.0	66.7	Alta
D9	Calidad y orientación al cliente	19.0	93.8	Excelente
D10	Balance trabajo familia	13.0	83.3	Excelente
D11	Identidad con la institución	10.0	100.0	Excelente
D12	Austeridad y combate a la corrupción	22.0	85.0	Excelente
DGNAL	Clima general	337.0	80.3	Excelente

Fuente: Encuesta de clima organizacional. IDSN 2017

Los resultados generales indican que el clima laboral en el IDSN se encuentra en una calificación excelente, con un puntaje de 77.2. Las 4 dimensiones con mejor percepción de clima organizacional son en su orden: identidad con la institución (100%), calidad y orientación al cliente (93,8%), liderazgo y participación (91,7%) y Austeridad y combate a la corrupción (85,0%). En la gráfica 1, se presenta el perfil del clima laboral en el IDSN.

Gráfica 1. Perfil Clima Organizacional IDSN 2017



Fuente: Encuesta de clima organizacional. IDSN 2017

1. Relación del clima laboral con variables socioeconómicas

Con el fin de evaluar si el tipo de vinculación, la sede, la escolaridad, la antigüedad y el sexo están asociados con la valoración del Clima Organizacional. Los resultados se muestran en la tabla 6.

Tabla 6. Resultados análisis de varianza

	Variable	Mediana	Valoración	Calificación	Valor P.
Vinculación	Carrera Administrativa	345.0	82.8	Excelente	0,6624
	Nombramiento Provisional	337.0	80.3	Excelente	
	Contrato	333.5	79.2	Alta	
Sede	Bomboná	337.0	80.3	Excelente	0.430
	Laboratorio	353.0	85.3	Excelente	
	ETV	297.0	67.8	Alta	
Escolaridad	Universitario o inferior	348.5	83.9	Excelente	0.123
	Postgrado	321.0	75.3	Alta	
Antigüedad	Menos de 1 año	337.0	80.3	Excelente	0.183
	De 1 a 3 años	317.0	74.1	Alta	
	De 4 a 5 años	357.0	86.6	Excelente	
	De 6 a 10 años	338.0	80.6	Excelente	
	De 11 a 20 años	297.0	67.8	Alta	
	Mas 20 años	328.0	77.5	Alta	
Sexo	Femenino	344.0	82.5	Excelente	0,303
	Masculino	334.0	79.4	Alta	

Fuente: Encuesta de clima organizacional. IDSN 2017

Aunque no se identificaron diferencias estadísticamente significativas en la percepción del clima organizacional, de acuerdo a los grupos evaluados, se encontraron algunas diferencias descriptivas que se deben comentar. Los funcionarios con postgrado tienen puntuaciones más bajas de clima organizacional que los funcionarios con niveles educativos inferiores. Finalmente las mujeres presentaron una percepción más alta del clima organizacional que los hombres.

El clima laboral del IDSN tuvo un puntaje de 80.3 lo cual significa una calificación excelente del clima laboral. En el año 2016 fue 71.2, lo que implica un incremento en la percepción del clima organizacional. Las dimensiones mejor clasificadas fueron en su orden: identidad con la institución, calidad y orientación al cliente, liderazgo y participación y Austeridad y combate a la corrupción. Los datos no muestran asociación estadística entre el clima laboral y otras covariables como el sexo, el tipo de vinculación, la sede en la que labora, a pesar de ello se identificó que las mujeres y los funcionarios con escolaridad inferior a postgrado tienen una percepción del clima organizacional superior a la de los hombres y de las personas con postgrado respectivamente.

CAPACITACIÓN:

Por medio de la Resolución No 058 del 18 de enero de 2017, se adopta el Plan Institucional de Capacitación 2017 del Instituto Departamental de Salud de Nariño, con el fin de fortalecer las competencias laborales a través del proceso de capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos se logra fortalecer el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos del cargo específico, para los funcionarios de LIBRE Nombramiento y Remoción y funcionarios inscritos en Carrera Administrativa, el cual fue consolidado en un trabajo de equipo, con cada uno de los facilitadores del proceso de formulación del PIC 2.017, se elaboro el diagnostico de necesidades y la formulación de los proyectos de aprendizaje.

EL Plan Institucional de Capacitación tiene por objeto lograr mediante procesos de formación y capacitación desarrollados por la entidad a los servidores públicos del IDSN, preservar e incrementar el mérito, garantizando el mejoramiento continuo de las competencias laborales, tanto funcionales como comunes y comportamentales, para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad, Plan que se ha desarrollado cumplió en su totalidad alcanzando las metas organizacionales propuestas.

Que en cumplimiento al Plan Interno de Capacitación se adelanta dando tramite a las solicitudes, con el fin de lograr la meta establecida, y se tiene en cuenta criterios de equidad y distribución presupuestal, con el fin de que la mayoría de los funcionarios accedieran a este estímulo.

Para la vigencia 2017, el rubro de Capacitación tuvo una apropiación de \$ 50.000.000, y su ejecución a finales del mes de diciembre es de un 87% del presupuesto asignado, y un



INFORME

CÓDIGO: F-PGED05-10

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página

9 de 13

cumplimiento del 100% sobre el numero de capacitaciones programadas, con una cobertura de aproximadamente del 90% de funcionarios con derecho a ella, teniendo en cuenta que el alcance es e 72 funcionarios en carrera y 15 de Libre Nombramiento y Remoción, para un total de 87 funcionarios, pero una cobertura total de aproximadamente el 90% de los funcionarios de planta, gracias a las replicas que los beneficiarios realizaron, las replicas se realizaron en un 88%, faltando documentación por entrega del señor Tyron Rosas, quien reprogramo dicha capacitación, por motivo de la auditoria externa.

En cuanto a las solicitud de réplica que desde la oficina de Talento Humano se solicita por escrito y se hace claridad del compromiso de realizar la réplica los funcionarios, es de mucha importancia para la dependencia de Talento Humano, porque la cobertura con las replicas aumenta.

Con el fin de logra el cumplimiento en un 100% se proyecto la circular interna 042 informando los deberes y derechos de los funcionarios con respecto al PIC.

COMISIÓN DE PERSONAL:

La comisión de personal, está establecida según Resolución No. 1248 del 19 de abril de 2016, se reúne cada mes como lo cita la norma, se han presentado solicitudes de revisión, por parte de algunos funcionarios de Carrera, las cuales se han atendido oportunamente.

BIENESTAR SOCIAL:

Por medio de la resolución No. 317 del 15 de febrero de 2017, se conforma el comité de Bienestar Social vigencia 2017, y mediante resolución No. 597 del 14 de marzo se aprueba el Plan de Bienestar Social para los funcionarios del IDSN, a partir de la misma fecha se han adelantado las actividades plasmadas en el Plan de la Vigencia, con un rubro inicial de \$ 373.221.041 pesos, de los cuales se han ejecutado 332.910.000, con un cumplimiento del % 60, se han desarrollado actividades de manera conjunta con la sede de ETV, Tumaco.

Se han adelantado los demás procedimientos de la dependencia a mi cargo de manera oportuna, y según la norma.

Se adelanto el proceso de Licitación Pública de contratación de suministro de dotación para los funcionarios con derecho a ella, la cual se adjudico a SARA LTDA.

Proyección, revisión de la documentación que genera la oficina de Talento Humano en cuanto al diario desarrollo normal de las diferentes actividades y necesidades de los funcionarios del IDSN.

Revisión y ajuste de todos los procedimientos a mi cargo, de documentos establecidos en el SGC.

Reportes periódicos de informes presentados a la CNSC, según lo estipula la norma.



INFORME

CÓDIGO: F-PGED05-10

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página

10 de 13

Revisión, Ajuste y proyección del Código De Ética Carta de Valores y Buen Gobierno.

Seguimiento del listado de Prepensionables y trámite ante las entidades de pensión.

Realizar la interventoría de la contratista de apoyo a la gestión.

Revisión Y firma de los Bonos Pensionales de los ex funcionarios del IDSN.

Actuar como Secretaria Técnica de los Comités de Bienestar, Capacitación y Comisión de Personal.

Elaboración de los Planes de Mejora de la Auditoría Interna de Calidad.

PLAN ANUAL DE VACANTES:

Actualmente la planta de personal del Instituto Departamental de Salud de Nariño, cuenta según

Acuerdo de Junta Directiva, No. 08 del 3 de Noviembre de 2017, por medio del cual se adopta la Planta de Personal, se cuenta con:

Nivel Directivo: 7
Nivel Asesor: 1
Nivel Profesional: 91
Nivel Técnico: 24
Nivel Asistencial: 150
Vacantes: 11 así:

1 Auxiliar Area de la Salud, Código 412-Grado 01 y 10 cargos de Auxiliar Area de la Salud, Código 412-Grado 05, de la sede de ETV, para un total de 11 vacantes

En Encargo. 12

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La entidad en cumplimiento de las normas aplicables al tema de Evaluación del Desempeño, adelanta el proceso desde la etapa de planeación, hasta la consolidación de información y aplicación de resultados para ejecución del Plan de Incentivos vigente.

Proceso aplicable para los funcionarios inscritos en el Registro Público de Carrera Administrativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la fecha la entidad cuenta con 78 funcionarios de Carrera Administrativa.

Con corte a 31 de diciembre de 2017, se cuenta con el informe del periodo de evaluación 1 de febrero de 2017 a 31 de enero de 2017.

Se dio aplicación al plan de incentivos en 2017 con base en el informe presentado sobre

11 de 13

Evaluación del Desempeño a la Comisión de Personal. La elección de los mejores funcionarios la realiza dicho colegido y el acto administrativo de elección de estos funcionarios tanto por dependencia como por nivel jerárquico son beneficiarios del plan de incentivos institucional. En casos de empate el desempate se analizó los aportes adicionales de los funcionarios.

ESCALA DE CALIFICACIÓN SEGÚN ACUERDO 137 DE 2010 DE LA CNSC

N°	NIVEL	% DE CUMPLIMIENTO
1	DESTACADO	90 A 100%
2	SATISFACTORIO	66 A 89%
3	NO SATISFACTORIO	MENOR O IGUAL 65%

ACCESO AL NIVEL SOBRESALIENTE:

Quien cumpla con el 95 hasta 99% de los compromisos laborales puede acceder al nivel SOBRESALIENTE siempre y cuando tenga como mínimo dos (2) factores.

Solo si cumple con el 100% de los compromisos laborales puede acceder al nivel sobresaliente cumpliendo únicamente con un (1) factor adicional

Es importante tener en cuenta que los funcionarios que obtuvieron calificación baja son objeto para tenerlos en cuenta en el Plan Institucional de Capacitación.

PERIODO DE EVALUACIÓN 31 DE ENERO DE 2017 A 1 DE FEBRERO DE 2018

Para este periodo, la Comisión Nacional del Servicio Civil expedido acuerdo 565 de 2016, aplicable para este periodo de evaluación y el cual cambio sustancialmente la forma de evaluación, donde los factores a evaluar son:

COMPROMISOS LABORALES	80%
COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	10%
RESULTADO DE LA GESTIÓN POR ÁREAS	10%

Para 2017 se logró:

Capacitar a evaluadores y evaluados en la nueva metodología de evaluación.

Se fijaron compromisos laborales y se estableció las evidencias.

**INFORME**

CÓDIGO: F-PGED05-10

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página

12 de 13

Se definió los compromisos comportamentales, de acuerdo a Decreto 1083 de 2015.
Se realizó la Evaluación parcial semestral con corte a 31 de julio de 2017.
La oficina de Control Interno concedora de su responsabilidad de la evaluación de la gestión por áreas, adelanto dicha evaluación con corte a 31 de diciembre de 2017, así:

DEPENDENCIA	%
OFICINA JURÍDICA	9.6
OFICINA DE PLANEACIÓN	9.2
SALUD PUBLICA	8.9
CALIDAD Y ASEGURAMIENTO	9.3
SECRETARIA GENERAL	8.8

Para este periodo son objeto de evaluación 75 funcionarios Inscritos en Carrera Administrativa y de acuerdo a la norma vigente al respecto también son objeto de calificación los funcionarios de libre nombramiento y remoción, no directivos, para nuestro caso son 8 funcionarios (2 secretarias, 2 conductores, 2 profesionales, 1 tesorero general y 1 un asesor)

Conclusiones y Recomendaciones

Responsable Elaboración	Firma	Fecha		
		Día	Mes	Año
MARTHA CECILIA ACOSTA		31	12	2017



INFORME

CÓDIGO: F-PGED05-10

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página

13 de 13