

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

IDSN



DIRECTORA
2024

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto Departamental de Salud de Nariño, vigencia 2024, se establece con el propósito de promover el fortalecimiento del talento humano en cuanto a su capacitación y formación integral, en el ejercicio constante, que afianza la cultura organizacional.

El talento humano como factor clave de éxito, facilita la gestión y el logro de objetivos y resultados del Instituto. Por tanto, es imperativo abordar y brindar las herramientas necesarias para desarrollar las competencias laborales y personales requeridas, que permitan atender los retos que cotidianamente se viven en el servicio público.

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto Departamental de Salud de Nariño, presenta inicialmente el marco normativo, conceptos básicos asociados al Sistema de Formación Institucional, lineamientos pedagógicos institucionales para el desarrollo de los programas de aprendizaje y lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Seguidamente, el diagnóstico de necesidades de aprendizaje 2023. Finalmente, se aborda la ejecución y asignación presupuestal.

Además, se contempla programar otros eventos de capacitación de común interés para todos los servidores públicos del IDSN.

ALCANCE

Aplica a todos los servidores públicos del Instituto Departamental de Salud de Nariño, con prelación a los funcionarios inscritos en Carrera Administrativa cuando el presupuesto sea insuficiente. Lo anterior, en concordancia con la Ley 1960 de 2019, artículo 3 literal g y el Decreto Ley 1567 de 1998 por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación, y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

CONDICIONES GENERALES

Realizar un diagnóstico del análisis descriptivo con base en los datos reportados por el IDNS de manera oficial en el formulario único reporte de avances de la gestión FURAG 2023, respecto a los aspectos estratégicos y operativos del Plan de Capacitación y la distribución de los recursos invertidos.

VISION

El IDSN contará a 2030 con la aplicación de procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el desempeño individual e institucional del IDSN, a partir de los procesos de aprendizaje para la mejora continua, en la prestación del servicio, el logro de los objetivos Institucionales y la consolidación de una cultura organizacional fundamentada en la integridad, la productividad, la gestión del conocimiento y la innovación para afrontar los desafíos sociales, culturales y políticos del entorno laboral y la generación de satisfacción y confianza de los usuarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Empezar la integración a la cultura organizacional de los servidores del

IDNS, mediante un proceso de formación que cree identidad, sentido de pertenencia, interiorización de valores, desarrollo de habilidades y de servicio público.

- Desarrollar habilidades, capacidades, destrezas, valores, competencias laborales - funcionales y comportamentales del talento humano del IDSN, desde los procesos continuos de entrenamiento, formación, capacitación, programas y eventos especiales, acordes con las necesidades identificadas en el diagnóstico y con las obligaciones y compromisos institucionales, para el desempeño eficiente y eficaz de las funciones asignadas, el mejoramiento continuo en la prestación del servicio y el logro de los objetivos Institucionales

MARCO NORMATIVO:

Formación: Es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de septiembre 23/2004, por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan 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.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 104 de 2020, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

CONCEPTOS BÁSICOS ASOCIADOS

Decreto 1767 de 2010. Artículo 5. Conceptos Centrales del Sistema de Formación Institucional.

Socialización Organizacional: Acciones que proporcionan al servidor público el conocimiento institucional, mediante estrategias pedagógicas y comunicacionales para facilitar su integración a la cultura organizacional, así como fortalecer el compromiso, sentido de pertenencia y competencias de los servidores públicos, donde se suministra la información necesaria para mejorar el conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Potencia las dimensiones del SABER Y SER. La Socialización Organizacional comprende:

- Inducción
- Reinducción
- Entrenamiento

Inducción: Programa dirigido para iniciar a los servidores públicos en su integración con la cultura organizacional, durante el período establecido por Ley. El aprovechamiento del Programa de Inducción por el servidor público, vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Los objetivos de los Programas de Inducción, serán los contemplados en las normas que regulan la carrera administrativa.

Reinducción: Programa dirigido para reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en el Instituto Departamental de Salud de Nariño y en su entorno. Los Programas de Reinducción se impartirán a todos los servidores públicos, según los términos establecidos por la Ley, y contemplarán la actualización de temáticas y objetivos determinados en el sistema de carrera administrativa.

Entrenamiento: Programa de carácter práctico, destinado a mejorar las habilidades y destrezas requeridas directamente en el puesto de trabajo, orientadas al desarrollo de habilidades necesarias para la entrega de resultados asociados a los empleos específicos, con el objeto de empoderar al individuo y lograr su efectiva incorporación en los equipos de trabajo. Como estrategia básica se aprovecha el conocimiento interno con respecto a la dimensión del HACER.

Formación: Programas orientados a la reflexión, socialización e intervención mediada en los diferentes aspectos de la dimensión integral del hombre, el desarrollo de su ser, y el conocimiento y dominio de sí mismo, con miras a la cualificación integral de las personas, para contribuir al desarrollo personal e integral de los servidores públicos, a la mejor prestación del servicio a la comunidad, al eficaz desempeño del empleo y al cumplimiento de la misión institucional. Se potencia la dimensión del SER.

Capacitación: Se entiende por Capacitación, el conjunto de Procesos Organizados, relativos a la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, es decir, Educación No Formal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la Educación Formal, mediante la generación de conocimientos cuyo propósito es incrementar la capacidad individual y colectiva(...).

La Capacitación se enfatiza en procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los empleados públicos. Se brindará capacitación en competencias funcionales a los empleados públicos para fortalecerlas y mejorar su desempeño. Con la capacitación se potencia la dimensión de EL SABER.

Programas Especiales: Se denominan programas especiales aquellos que, por sus características particulares, componentes y forma de ejecutar, se presentan de forma diferenciada de los componentes de socialización organizacional, formación y capacitación. Como ejemplo, tenemos la formación de auditores internos, bilingüismo.

Eventos especializados: Son aquellos procesos de capacitación en temas especializados, que requieren de un trámite contractual con una entidad educativa externa.

Ejes temáticos: Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.

- I. **Gestión del conocimiento y la innovación:** Este eje temático propende por el diseño de procesos de aprendizaje organizacional enfocado a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.
- II. **Creación de Valor Público:** Se orienta principalmente a la capacidad que

tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. En tal sentido, surge la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública al conocimiento y al buen uso de los recursos.

- III. **Transformación Digital:** La transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelantan las entidades a través de sus planes de capacitación incluirán temáticas relacionadas con la transformación digital y de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia.

- IV. **Probidad y ética de lo público.** Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS INSTITUCIONALES, PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto Departamental de Salud de Nariño, para el desarrollo de las competencias del talento humano, promueve la reflexión hacia el cambio continuo y a transformación de modelos mentales que permiten a los servidores, la prestación del servicio con calidad a través de la adaptación en el entorno laboral y social y la solución de situaciones problemáticas desde una concepción sistémica y holística.

Principios rectores de la capacitación: la administración del IDSN, a través del Comité de Capacitación, administra la capacitación aplicando los siguientes principios:

- a) Complementariedad: la capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por la cual debe consultar y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- b) Integralidad: la capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- c) Objetividad: la formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos, necesidades y capacitación previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales administrativas.
- d) Participación: todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- e) Prevalencia del interés de la organización: las políticas, planes y programas de la gestión de la capacitación responderán fundamentalmente a las necesidades de la entidad.
- f) Prelación de los Empleados de Carrera: para aquellos casos en los cuales

el aprendizaje busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiere más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

- g) Economía: en todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- h) Énfasis en la práctica: la capacitación se impartirá privilegiando el uso metodológico que haga énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- i) Continuidad: especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Informe final de cada programa:

Los beneficiarios del plan institucional de capacitación, presentan dentro de los plazos establecidos, documentos que soporten su réplica, máximo 30 días después de haber recibido la capacitación, con copia a Control Interno, y adicional a lo anterior, se debe informar a la dependencia de Talento Humano el impacto que ha tenido en el desarrollo de sus funciones y hará entrega del producto o servicio respecto a la capacitación recibida.

DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación se desarrollará a través de proyectos de aprendizaje, talleres, seminarios, diplomados, reuniones que adelante el IDSN. Los seminarios o eventos de capacitación solicitados por los funcionarios, relacionados con el manual de funciones y competencias laborales y que se encuentren excluidos de los proyectos de aprendizaje, se denominarán a demanda.

Nota 1. Las capacitaciones a demanda deben ser avaladas previamente por el comité de capacitación. Para su aval se tendrá en cuenta el principio de equidad y la distribución presupuestal.

El IDSN clasificará las necesidades de capacitación de acuerdo a los siguientes ejes temáticos:

- Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación
- Eje 2. Creación del valor público
- Eje 3. Transformación digital
- Eje 4. Probidad y ética de lo público

Nota 2. Para efectos del diseño de la oferta de capacitación y formación, se gestionará con la ESAP, SENA, DAFP, escuelas de formación y demás convenios de entidades públicas o privadas que tengan una oferta abierta a los servidores públicos.

Obligaciones de los beneficiarios:

Los funcionarios del IDSN que se benefician del plan institucional de capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de sus dependencias o equipo de trabajo.
- b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- c) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio.
- d) Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- e) Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación así como de las actividades a las cuales asista.
- f) Asistir a los programas de inducción y reinducción, según el caso, impartidos por la entidad.
- g) Cumplir las actividades de réplica o multiplicación del conocimiento adquirido a los funcionarios que lo requieran. Esta actividad debe ser supervisada por el jefe inmediato.

- h) Rendir los informes sobre los eventos en los cuales haya participado y servir de elemento multiplicador al interior del instituto así como entregar copia del material didáctico adquirido cuando así se le requiera.
- i) Entregar máximo 30 días después de la capacitación documento que soporte la réplica e informe sobre el impacto que generó la capacitación recibida en el desarrollo de sus funciones y en general para el IDSN.

Obligaciones del IDSN:

- a) Identificar las necesidades de capacitación utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales en función del logro de los objetivos institucionales.
- b) Formular, con la participación del comité de capacitación, el plan institucional de capacitación siguiendo los lineamientos generales impartidos por el gobierno nacional.
- c) Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.
- d) Programar las actividades de capacitación para facilitar a los servidores públicos su asistencia a las mismas.
- e) Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de contratación, las condiciones de satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación.
- f) Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación tanto de organismos públicos como de entes privados, en el cual se indiquen la razón social las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como las observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad.
- g) Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humano o de otras entidades, de sus centros de capacitación o del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración

Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.

- h) Garantizar que anualmente cada funcionario participe en por lo menos un evento de capacitación programado por el IDSN.
- i) Ejecutar los trámites administrativos y financieros a su cargo a través del área competente en especial el pago y/o giro de los costos de la capacitación de manera directa con el ente capacitador en aras de evitar cargas y riesgos administrativos que no le corresponden al funcionario beneficiario de la capacitación.

Obligatoriedad: Dada la importancia de la capacitación para el desarrollo institucional y personal, además de los costos que el IDSN asume en cada evento, es de obligatorio cumplimiento la asistencia de los servidores públicos a los eventos que se programen. La inasistencia sin causa justificada y la no réplica de los conocimientos adquiridos podrá dar lugar a las investigaciones disciplinarias correspondientes

Nota 1. Las capacitaciones que se encuentran aprobadas en el Plan Institucional de Capacitación son aplicables a los funcionarios públicos del IDSN según los proyectos de aprendizaje que hayan sido priorizados del diagnóstico. Cuando la oferta es gratuita y el eje transversal, aplica para todo el Talento Humano del IDSN.

Nota 2. Todos los funcionarios deben entregar la certificación de cumplimiento con la intensidad horaria de la capacitación.

Restricciones: Considerando el objetivo del Plan Institucional de Capacitación del IDSN, y en aras de proteger el patrimonio público se adoptan las siguientes restricciones:

1. A los funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción, en periodo de prueba y cualquier funcionario del IDSN, se le restringe las capacitaciones a demanda durante los seis (6) meses anteriores a la desvinculación con la entidad.
2. Las capacitaciones a sitios turísticos como Cartagena, San Andrés, Santa Marta, Barranquilla y sitios en la costa atlántica que generan altos costos de desplazamiento, serán revisadas por el comité de capacitación según la necesidad y pertinencia de la misma.

3. Al funcionario que haya sido objeto de sanción disciplinaria, dentro del año anterior del momento en que solicite la capacitación.
4. Las capacitaciones a demanda, para ser autorizadas:
 - En caso de ser presenciales, no deberán superar el valor de los tres (3) S.M.L.M.V. (más viáticos).
 - En caso de ser virtuales, no deberán superar el valor de los cuatro (4) S.M.L.M.V.
5. En caso que el funcionario no hubiese presentado réplica del conocimiento y entrega de producto o servicio, perderá la oportunidad de volverse a postular a una segunda solicitud.

LINEAMIENTOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2030

El diagnóstico y análisis estadístico-descriptivo, realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, a partir de los datos reportados por las entidades de manera oficial en el FURAG (Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión), permite, como autoridad en el tema, determinar los aspectos estratégicos y operativos que hacen parte del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, logrando con esto caracterizar la distribución de recursos invertidos en materia de capacitación por las entidades del orden nacional y territorial, así como los aspectos relacionados con la gestión, de la siguiente manera: primero plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, posteriormente se exponen los ejes temáticos actualizados, que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, se encuentran las orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.

El Instituto Departamental de Salud de Nariño, para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2024, aplicando los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, consolida los proyectos de aprendizaje, de acuerdo a las necesidades identificadas en cada oficina, área y subdirección, en articulación con los contenidos establecidos en cada uno de los ejes temáticos

definidos en el PNFC- Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, ejes que se relacionan a continuación:

Eje Temático 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser (...).

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo de MIPG dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor (...).

Temas sugeridos:

Tabla 1. Eje Temático 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación	
Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
SABERES	Herramientas para estructurar el conocimiento
	Cultura organizacional orientada al conocimiento
	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
	Diversidad de canales de comunicación
	Capital intelectual
	Procesamiento de datos e información
	Innovación
	Analítica de datos
	Construcción sostenible
	Ciencias de comportamiento
	Administración de datos
	Administración del conocimiento

SABER HACER	Gestión de aprendizaje institucional
	Planificación y organización del conocimiento
	Gestión de la información
	Mecanismos para la medición del desempeño institucional
	Técnicas y métodos de investigación
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
	Instrumentos estadísticos
	Big Data
	Competitividad e innovación
	Economía naranja
	Análisis de indicadores y estadísticas territoriales
	Pensamiento de diseño
	Diseño de servicios
SABERSER	Orientación al servicio
	Cambio cultural para la experimentación e innovación
	Flexibilidad y adaptación al cambio
	Trabajo en equipo
	Gestión por resultados
	Formas de interacción
	Diseño centrado en el usuario
	Gestión del cambio
Ética en la explotación de datos	

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

Eje Temático 2. Creación de Valor Público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Temas sugeridos:

Tabla 2. Eje Temático 2. Creación de Valor Público

Eje 2. Creación de Valor Público	
Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
SABERES	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles Directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)
	Gerencia de proyectos públicos
	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
	Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
	Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano
	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés
	Competitividad territorial
	Crecimiento económico y productividad
	Catastro multipropósito
SABER HACER	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).
	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones
	Seguridad ciudadana
	Biodiversidad y servicios eco-sistémicos
	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño
	Construcción de indicadores
	Evaluación de políticas públicas
	Esquemas asociativos territoriales
	Análisis de impacto normativo
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de

SABER SER	políticas públicas
	Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas
	Focalización del gasto social
	Lenguaje claro
	Servicio al ciudadano

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

Eje Temático 3. Transformación Digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Temas sugeridos:

Tabla 3. Eje Temático 3. Transformación Digital

Eje 3. Transformación Digital	
Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
SABERES	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Apropiación y uso de la tecnología
	Solución de problemas con tecnologías
	Tecnología y sociedad

	Big Data
	Economía naranja
SABER HACER	Automatización de procesos.
	Minimización de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Ruptura de fronteras geográficas.
	Maximización de la eficiencia.
	Incrementos sustanciales en la productividad
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
	Análisis de datos para territorios
	Seguridad digital
	Interoperabilidad
	SABER SER
Creatividad	
Ética en el contexto digital y de manejo de datos	
Manejo del tiempo	
Pensamiento sistémico	

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

Eje Temático 4. Probidad y Ética de lo Público

“(…) la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan, la Integridad y Ética de lo Público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público”.

Temas sugeridos:

Tabla 4. Eje Temático 4. Probidad y Ética de lo Público

Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	
Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS	Conocimiento crítico de los medios.
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.
	Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos(as).
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.
	Enfatizar en la creación de "poder junto con otros(as)" y no "poder sobre otros(as)" en los procesos de acción colectiva.
	Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO	Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.
	Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.
	Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.
	Código de integridad
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).
	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas Incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.

EDUCACIÓN	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.
	Comunicación asertiva.
	Lenguaje no verbal.
	Programación neurolingüística asociada al entorno público
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO	Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.
	Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
	Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.
PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA	Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro.
	Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.
	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.
	Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

Formación de Directivos Públicos

El lineamiento estratégico de este Plan con respecto a la profesionalización y desarrollo de los directivos públicos tiene que ver con dos criterios base: el primero, formar a las personas que inician con responsabilidades directivas, por ejemplo, liderar equipos de trabajo o tomar decisiones. El segundo tiene que ver con la formación continuada de quienes ya son directivos o ingresan a la dirección en una entidad en cualquier nivel, dependencia u orden, con el objetivo que mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional, al modelo de gestión y, además, instruirlo sobre la misión de la entidad y de las funciones de la dependencia a su cargo, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos y crear identidad y sentido

de pertenencia respecto de la entidad.

Programa de Alta Gerencia del Estado

El Estatuto de la Administración Pública o Ley 489 de 1998 adoptó el sistema de desarrollo administrativo como una estrategia de mejoramiento permanente de la gestión pública y dentro de este se encuentra la capacitación como estrategia para el perfeccionamiento de habilidades de los servidores públicos. En este sentido, la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) capacita a los servidores públicos de la alta gerencia de la administración pública, con el fin de informar, actualizar y llevar a cabo la inducción a la administración pública quienes entran a formar parte del cuadro administrativo del Estado en la Rama Ejecutiva.

En este contexto, y en cumplimiento de los artículos 30 y 31 de la Ley 489 de 1998 la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Subdirección de Alto Gobierno o el área que haga sus veces, desarrollará programas de inducción dirigidos a los servidores públicos que pertenezcan a la alta gerencia pública y se impartirán durante los cuatro (4) primeros meses posterior a su vinculación.

Programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público

Una apuesta estratégica según el Plan Nacional 2020-2030, en cuanto a la formación de los directivos públicos tiene que ver con el desarrollo de capacidades para el liderazgo efectivo en el ejercicio de las funciones. La autoridad formal de la que gozan por efectos de la naturaleza jerárquica del empleo público debe complementarse con las capacidades necesarias para liderar equipos de trabajo y organizaciones.

Dichas capacidades para el liderazgo giran en torno a los siguientes ejes de acción:

- Capacidad para influir e inspirar a las personas y los equipos.
- Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados.
- Capacidad para transformar la lógica institucional en virtud de los constantes cambios del entorno y el macro contexto.

En consecuencia, para la formación y profundización de capacidades para el liderazgo efectivo en el sector público, se ofrecen los lineamientos para el desarrollo del programa de formación de liderazgo, que todas las entidades públicas deberán adoptar en sus planes institucionales de capacitación.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NARIÑO - 2024

Para la realización del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, se diseñó un formulario, en el cual se registró, por parte de los funcionarios de las diferentes dependencias del IDSN, las siguientes necesidades de aprendizaje con corte 10 de noviembre de 2023:

Tabla 5. Necesidades – Plan Institucional de Capacitación IDSN 2024

DEPENDENCIAS/ OFICINAS IDSN	EJE 1: GESTION DEL CONOCIMIENTO	EJE 2: CREACIÓN VALOR PÚBLICO	EJE 3: TRANSFORMACI ÓN DIGITAL	EJE 4: PROVIDAD Y ÉTICA DE LOS PÚBLICO
DIRECCIÓN				Comunicación asertiva, Humanismo.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	Planificación y organización del conocimiento. Análisis de indicadores y estadísticas territoriales.	La Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)		Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (equipos temáticos)
	Diseño de servicios – servicio al ciudadano.			
	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.	Analítica de datos (tableros de control y estadística, Power BI, encuestas DANE)	Gobierno digital – Seguridad de la información – Ecosistemas digitales – Colombia 4.0 – Transformación digital - TICs	
	Gerencia y planeación estratégica, finanzas y presupuestos.	Seguimiento a proyectos de inversión		
	Gestión del conocimiento y la			

	innovación y transferencia de conocimiento.			
	Evaluación de proyectos en salud			
OFICINA ASESORA JURÍDICA	Actualización normas en Salud			
	Actualización en Derecho Administrativo			
	Normas en cobro coactivo			
	Actualización en contratación/gestión			
	Derecho disciplinario			
SUBDIRECCIÓN CALIDAD Y ASEGURAMIENTO	Norma de Registro de profesionales del área de la salud y servicio social obligatorio	Actualización en la normatividad de: afiliación y novedades al SGSSS, flujo de recursos, en el componente del Sistema Único de Habilitación, actualización SISBEN IV, normatividad afiliación migrantes y Auditoría Integral EAPB.	Capacitación en Analítica de Datos e/o Inteligencia Artificial aplicada al sector salud	
	Manejo presupuestal de los recursos de las empresas Sociales del Estado y de los municipios			
	Servicios Habilitación-Capacitación en las modificaciones de la resolución 3100 de 2019, capacitación en el manejo de plataforma REPS, capacitación en lo normado en la resolución 256 de 2016, capacitación en PAMEC, son aspectos muy importantes en el desarrollo de las función misional del IDSN como la inspección, vigilancia y Control dirigidas a			

	<p>los Prestadores de servicios de salud del departamento de Nariño y con ello fortalecer el desarrollo de capacidades de los profesionales que laboran en estas áreas y con ello lograr una atención en salud con calidad y cumplimiento en los atributos de calidad normados en el decreto 780 del 2016 minimizando que se presenten los eventos adversos.</p>			
SECRETARÍA GENERAL	<p>Lineamientos nuevos y actualizaciones en materia presupuestal y financiera en entidades públicas</p>		<p>Actualizaciones tecnológicas, Redes, WEB, APPS, Seguridad informática, Hardware, Base de datos</p>	<p>La política de servicio al ciudadano en el marco del MIPG</p>
	<p>Talento Humano: Pasivo pensional (cuotas partes - bonos pensionales. Recobro de cuotas partes) saneamiento de aportes patronales - seguridad social - pasivocol</p>			
	<p>Capacitación para manejo de plataforma CETIL</p>			
SUBDIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA	<p>Política pública envejecimiento y vejez - atención integral población de personas mayores - congreso de geriatría dirigido a Talento Humano que trabaja en pro de población de personas mayores y sus necesidades</p>		<p>EXCEL AVANZADO, MANEJO DE TABLAS E INFORMES DINAMICOS, DEPURACION DE BASES DE DATOS</p>	

Normativa sanitaria toma de medidas sanitarias			
Vigilancia, prevención y control de eventos en salud pública como: enfermedades transmitidas por alimentos, aguas, Zoonosis, riesgo químico, aire, ruido, cáncer, enfermedades transmisibles y radiaciones ionizantes.		Capacitación sobre el uso de técnicas avanzadas para la gestión de grandes volúmenes de información	
Cambio climático, emergencias y la política de Salud Ambiental.			
Plan Decenal de Salud Pública, gestión de información y vigilancia sanitaria y epidemiológica.			
Salud intercultural, Metodología para asistencia técnica, proceso de inspección y vigilancia			
Salud ambiental: calidad del agua, operación y mantenimiento de acueductos, seminarios de medio ambiente y sistemas de diseño de construcción de acueductos, viviendas y escuelas saludables. Proyectos de mejora de calidad de agua, ahorro y uso. Proyectos de filtros para mejorar calidad de agua. Necesidades: en los municipios no se cuenta con impresora, fotocopidora, actas para realizar las acciones de inspección, vigilancia			

y control a establecimientos comerciales. No hay reactivos para lecturas de cloro en los acueductos.			
Mejorar la prestación del servicio a través de un sistema de información más incluyente en todo el departamento de Nariño			
Medidas de protección			
En el marco del numeral 2.1.8 de la Circular externa del Ministerio de Salud N° 046 del 2016, Establecer e implementar un plan de capacitación para el personal encargado de la IVC de alimentos y bebidas, teniendo en cuenta como mínimo los aspectos señalados en el numeral 1.2.6". Cordialmente, se solicita tener en cuenta la capacitación en: Acciones de IVC bajo el enfoque de riesgo, para 73 funcionarios que adelantan acciones de IVC sanitario en los municipios de jurisdicción de esta entidad.		Diplomado en analítica de datos e inteligencia artificial aplicada al sector salud	
Enfoque Diferencial - Diagnósticos CIE 10 - 11			
Temas relacionados con finanzas			
1. Estrategia hospitales resilientes, 2. Equipos médicos de emergencias. 3. Reglamento sanitario			

<p>internacional. 4. Modelo de gestión de emergencias y desastres de Instituto Nacional de Salud. 5. Atención primaria en salud en emergencias. 6. Guía de preparación frente a eventos con aglomeración masiva de público. 7. Planes de respuesta del sector salud. 8. Planes hospitalarios de emergencia. 9. Medición de índice de seguridad hospitalaria. 10. Estrategia municipal de respuesta a emergencias EMRE. 11. Importación de medicamentos vitales no disponibles en emergencias</p>			
<p>Reforma de salud. Reforma laboral. Metodología pedagógica para ser efectivos en transmisión de conocimiento</p>			
<p>Laboratorio: Validación de métodos de ensayo</p>			
<p>Entrenamiento, manejo y protocolos de Enfermedades Transmitidas por Alimentos - ETA y Enfermedades Diarreicas Agudas - EDA.</p>	<p>Alcance técnico y jurídico de las Medias Sanitarias de Seguridad y Procesos Sancionatorios Administrativos</p>		<p>Riesgo vial y PEVS para todo el personal</p>
<p>Laboratorio: Certificación en manejo de muestras peligrosas de la IATA.</p>	<p>Gestión de proyectos de inversión pública y ejecución presupuestal.</p>		<p>Habilidades y destrezas en motocicleta para auxiliares en salud</p>

	<p>Uso y procedimiento de datos censales para la generación de indicadores sociodemográficos. Manejo de plataforma RELAB del MSPS. Control de calidad de metodologías de ensayo. Metrología validación de métodos fisicoquímicos, estimación de la incertidumbre, verificación intermedia de diferentes tipos de equipos de medición Cromatografía líquida de alta eficiencia. Transporte de muestras Biológicas Categoría A.</p>	<p>Formulación de proyectos de investigación. Estadística avanzada. Normatividad sobre Laboratorios de Salud Pública, historia, presente y futuro, su estructura, funcionamiento y recursos económicos. Diseño y presentación Proyectos de Investigación. (incluido tipos de financiación y requisitos conformación de grupos de investigación)</p>	<p>Sistemas de Información geográfica SIG.</p>	
CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	<p>Cultura organizacional Análisis de datos</p>	<p>Actualización en temas de control interno.</p>		<p>AUTOCONTROL: Proceso a través del cual los servidores públicos, fortalecen las capacidades y las prácticas de gestión pública.</p>
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO				
ETV TUMACO				

EJECUCIÓN:

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto Departamental de Salud de Nariño se ejecuta con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.

El Comité de Capacitación, previo análisis y revisión de las necesidades, debe elaborar la oferta de capacitaciones priorizando las que generen mayor impacto en la institución y de acuerdo al presupuesto asignado.

ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL:

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación del IDSN se cuenta con una asignación de \$84.000.000. Centro de Costo: 1603. CPC: 63111-64241-92919. Cuenta Maestra: 03.

OTRAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN:

El Instituto Departamental de Salud de Nariño podrá programar otros eventos de capacitación de común interés para todos sus servidores públicos, como programas de entrenamiento en el puesto de trabajo y reinducción, priorizando: gestión del conocimiento, creación de valor público, clima organizacional, atención al usuario, deberes y derechos de los usuarios, temas relacionados con MIPG, entre otros.

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

De conformidad a la Ley 2016 de 2020 – El IDSN adoptó el Código de Integridad y estableció 5 valores institucionales: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia como unos mínimos de integridad para todos los servidores públicos del IDSN.

El IDSN, a través del Comité de Integridad implementó el Código de Integridad, permitiendo con ello, ejecutar acciones de promoción, socialización e interiorización, con diferentes estrategias, escenarios y beneficiarios.

SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

SEGUIMIENTO: revisión de los proyectos de aprendizaje solicitados versus los aprobados, con el fin de tener claridad cuántos proyectos de aprendizaje faltan por ejecutarse. Además, trimestralmente se diligencia los indicadores de cumplimiento de Plan Institucional de Capacitación en la plataforma SIMU WEB.

Evaluación: se hace medición de acuerdo al número total de proyectos ejecutados.

San Juan de Pasto, 29 de Enero de 2024.

ANA BELEN ARTEAGA TORRES
Directora (E) IDSN

Elaboró: **DIANA CAROLINA NARVÁEZ NARVÁEZ**– Asesora G.T.H. 2023
Revisó: **ANDREA FERNANDEZ** – Asesora G.T.H. (E) 2024