



## RESOLUCIÓN

CÓDIGO: F-PGED05-02

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página 1 de 5

**No. 602**

“Por medio de la cual se adopta el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2016 del Instituto Departamental de Salud de Nariño”

LA DIRECTORA (E) DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NARIÑO

En uso de sus facultades legales, y en cumplimiento del Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004 y Decreto 1227 de 2005, Decreto 4665 de 2007, La resolución No. 2418 de 2.006 y

### CONSIDERANDO:

Que el Instituto Departamental de Salud de Nariño es un establecimiento público del orden departamental, creado por el Decreto Ordenanza No. 401 de 15 de julio de 1993 emanado de la Gobernación de Nariño, dotado de Personería Jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa y financiera.

Que el IDSN, mediante Resolución No. 2418 de 2006 adopta el Sistema Interno de Capacitación, con el fin de contribuir al mejoramiento del clima organizacional promoviendo el desarrollo, fortaleciendo las capacidades, destrezas, conocimientos y competencias de los funcionarios, lo cual se verá reflejado en el incremento de la productividad de la Entidad.

Que las normas que regulan el bienestar y capacitación de los empleados del Estado están consagradas en el Decreto ley 1567 de 1.998 *por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado* “ El decreto 1227 de 2.005 *el cual reglamenta parcialmente la ley 909 de 2.004, por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*, y el decreto 1567 de 1.998, Arts. 69 a 85, *por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado y* , el decreto 4661 de 2.005 *que modifica el decreto 1227 de 2.005.*

Que el Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el decreto 1567 de 1998, expresan que las entidades deberán adelantar Planes de Capacitación y de Estímulos orientados al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia, y la motivación del desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados

Que es deber de la entidad establecer las políticas que sitúen los procesos de formación, capacitación y estímulos de los servidores públicos que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral y personal de sus servidores logrando un sentido de pertenencia institucional y una eficiente gestión pública en el desarrollo de sus funciones.

	<b>RESOLUCIÓN</b>	
	CÓDIGO: F-PGED05-02	VERSIÓN: 01
		FECHA: 23-08-2013

Página 2 de 5

Que por mandato de la Ley 909 de 2004, corresponde a toda entidad territorial que administre funcionarios de carrera administrativa, diseñar y mantener actualizado su propio Plan de Capacitación, conforme a las necesidades detectadas en sus áreas Misionales y Generales.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 creó los Sistemas de Capacitación y de Estímulos a nivel nacional, incluyendo al mismo tiempo, programas de bienestar social e incentivos.

Que con la expedición de la Ley 909 de 2004, el legislador confirma el compromiso por parte de las entidades públicas de capacitar y formar a los empleados públicos, orientado hacia el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el mejoramiento continuo en la búsqueda de la calidad del servicio que misionalmente debe cumplir la entidad para la cual labora.

Que con la aplicación del Decreto No. 4665 de 2007, cambia el enfoque de la capacitación y la formación ya que este va direccionado a resolver los problemas o retos que se le presentan al servidor público en su desempeño laboral diario.

Que se entiende como capacitación: el conjunto de procesos organizados relativos a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes.

Que con la aplicación del Decreto No. 4665 de 2007, cambia el enfoque de la capacitación y la formación ya que este va direccionado a resolver los problemas o retos que se le presentan al servidor público en su desempeño laboral diario.

Que a través de los facilitadores del proceso de formulación del PIC 2016, se elaboró el diagnóstico de necesidades y la formulación de los proyectos de aprendizaje.

Que el Comité de Capacitación en sesión del 29 de febrero del presente año, revisó el diagnóstico de necesidades y aprobó las que considera viables y pertinentes.

Por lo anterior,

#### **RESUELVE:**

**ARTICULO 1:** Adoptar el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2016, que tiene por objeto lograr mediante procesos de formación y capacitación desarrollados por la entidad y dirigido 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, de acuerdo al Diagnóstico de necesidades de cada dependencia que aparece como anexo el cual formara parte integral del presente Acto Administrativo.

**ARTÍCULO 2º.- PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN:** La administración de la entidad, a través del Comité de Capacitación, administrará la capacitación aplicando los siguientes principios:

a) **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo 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 individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

c) **Objetividad.** La formulación de políticas, de 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 y 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 e impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

**ARTICULO 3º. OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS:** Los funcionarios del Instituto Departamental de Salud de Nariño que se beneficien del presente PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, tendrán las siguientes obligaciones, además de las obligaciones establecidas en la Resolución No. 2418 de 2006.

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 a cargo de la entidad.

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 de capacitación a las cuales asista.

f) **Asistir** a los programas de inducción o Reinducción, según el caso, impartidos por la entidad.

g) **Cumplir** las actividades de replica o multiplicación del conocimiento adquirido en el evento a fin de que todos los funcionarios del área conozcan y aprendan. 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.

**ARTICULO 4°. OBLIGACIONES DEL IDSN:** Es obligación de la entidad:

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 capacitación, 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 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 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.

h) **Garantizar** que anualmente cada funcionario participe en por lo menos un evento de capacitación programado por el IDSN.

**ARTICULO 5°. 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 a los eventos que se programen a cada funcionario y la inasistencia sin causa justificada, podrá dar lugar a las sanciones disciplinarias correspondientes.

**ARTICULO 6°. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2016:** 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 excluidos de los Proyectos de Aprendizaje, solicitados por los funcionarios y relacionados con sus funciones se denominarán a demanda. Las actividades deben estar encaminadas a cumplir el anexo adjunto el cual hace parte integral del presente acto administrativo.



## RESOLUCIÓN

CÓDIGO: F-PGED05-02

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página 5 de 5

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La entidad podrá programar otros eventos de capacitación de común interés para todos los servidores públicos del IDSN, como programas de entrenamiento en el puesto de trabajo y Reinducción.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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.

**ARTÍCULO 7º. RESTRICCIONES:** Considerando el objetivo del Plan de Capacitación y en aras a proteger el patrimonio público se adoptan las siguientes restricciones:

- 1.- Los funcionarios que ostenten la calidad de prepensionable y que les falte menos de un año para ser incluidos en nómina de pensionados, solo asistirán a los seminarios que adelante la entidad.
- 2.- A los funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción se les restringen las capacitaciones a demanda durante los seis (6) meses anteriores a la finalización del periodo del ordenador de gasto.
- 3.- No se aprobarán capacitaciones a sitios turísticos, como Cartagena, San Andrés, Santa Martha, Barranquilla, y sitios en la Costa Atlántica que generen altos costos de desplazamiento.
- 4.- Ser funcionario de planta (carrera administrativa o libre nombramiento y remoción) del IDSN, con una antigüedad inferior a (6) seis meses.
- 5.- Que el funcionario haya sido objeto de sanción disciplinaria, dentro del año anterior al momento en que decida la capacitación.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San Juan de Pasto, al (1) día del mes de marzo del 2016

**BIBIANA MENA**  
**Directora (E) IDSN**

Proyectó: MARTHA CECILIA ACOSTA Profesional Universitario – RH		Revisó: CONSUELO SANTISTEBAN RUIZ Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Firma	Fecha: 1/03/2016	Firma:	Fecha: 1/03/2016