



PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2023



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. OBJETIVO GENERAL	5
2.1 Objetivos Específicos	5
3. EJES TEMÁTICOS	5
3.1 Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	6
3.2 Eje 2. Creación de valor público	8
3.3 Eje 3. Transformación digital.	9
3.4 Eje 4. Probidad y ética de lo público	10
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	10
5. ACTIVIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN – PIC 2023	10
5.1 Inducción y reinducción	10
5.2 Evaluación de desempeño	10
5.3 Otras Capacitaciones	10
6. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	11
7. INDICADORES QUE PERMITIRÁN MEDIR EL PLAN DE CAPACITACIÓN 2023	11
7.1 Nivel De Cumplimiento Pic	11
7.2 Nivel de cobertura Pic	11
7.3 Grado de satisfacción del Pic	12
8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES	12
9. GLOSARIO	14
BIBLIOGRAFIA	17



INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 garantiza el desarrollo de capacidades en los servidores públicos para la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas.

Para la elaboración de presente plan, el Instituto Nacional para Sordos – INSOR, tomó como fuente los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, documento desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, sin dejar de lado las necesidades propias de cada dependencia las cuales apuntan al fortalecimiento de los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos de la entidad.

Finalmente, para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad del Instituto Nacional para Sordos – INSOR, en particular. Cabe aclarar, que este plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.



1. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA
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



Figura 1 - Sistema nacional de capacitación y sus componentes Fuente: Decreto ley 1567 de 1998



2. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar en los servidores públicos del INSOR, capacidades y competencias que permitan liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas del orden nacional.

2.1 Objetivos Específicos

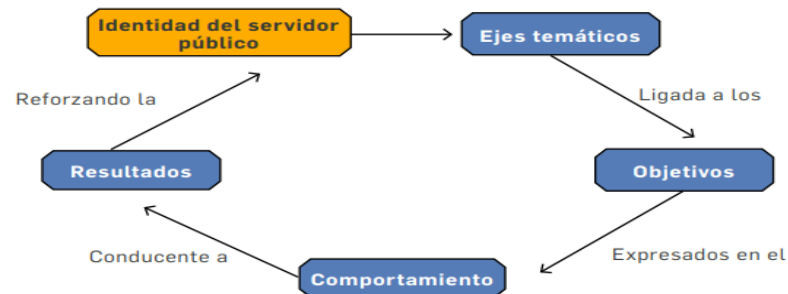
- Fortalecer el desarrollo de competencias en los servidores del INSOR de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2539 de 2005 y aquellas relacionadas en el manual de funciones de la entidad, con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- Integrar a través del proceso de inducción a los nuevos servidores al Sistema de Gestión de Calidad y fortalecer su formación integral hacia el Estado y la Cultura Organizacional del Instituto Nacional para Sordos – INSOR.
- Generar espacios para la integración del servidor a la cultura organizacional y al estado por medio de los procesos de Inducción y Reinducción, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales.
- Propender por la continua actualización a los servidores de la Entidad ante a los cambios normativos que le impacten en el ejercicio de sus funciones.

3. EJES TEMÁTICOS

De acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, se parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad

De lo anterior, se derivan un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas prioritarias para el Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional. (Figura 2)

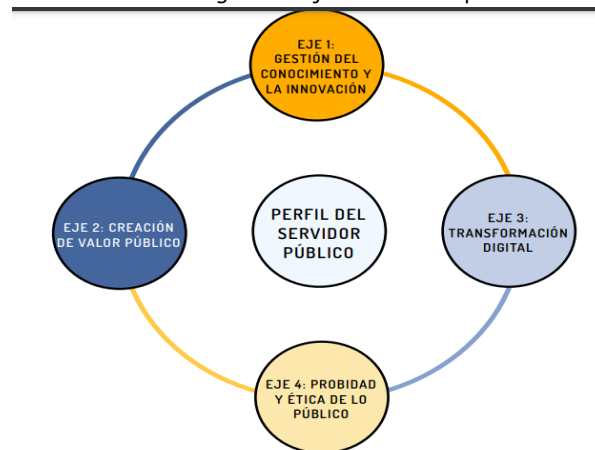
Figura 2. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas.



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

La priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos planteados en este Plan y se incorporan los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:

Figura 3. Ejes temáticos priorizados



Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020

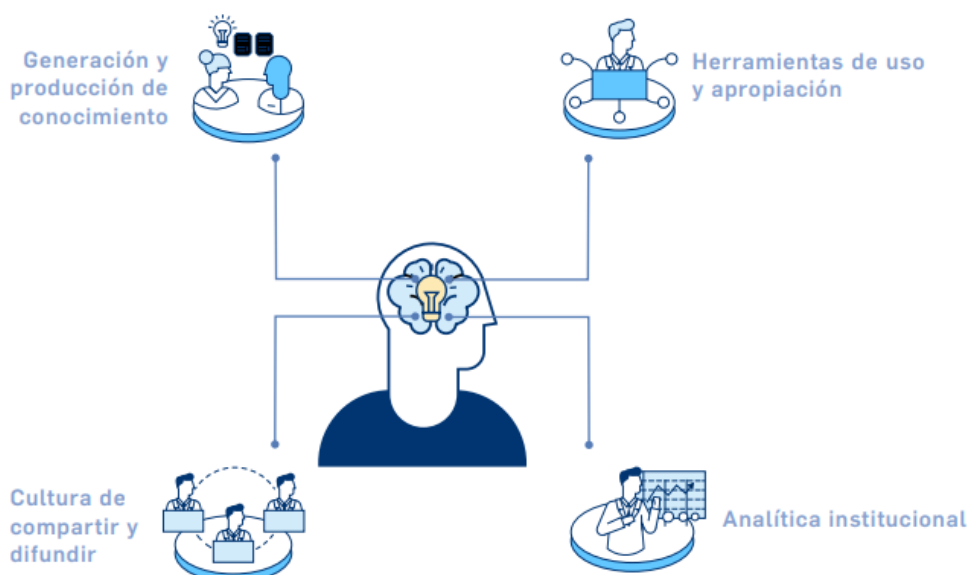
3.1 Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

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 del MIPG (2019) 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. (...)

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes (Figura 4), establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017
Figura 4. Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación.

- **Generación y producción**

La generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

- **Herramientas para el uso y apropiación:**

El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás



componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

- **Analítica institucional:**

El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

- **Cultura de compartir y difundir:**

Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje organizacional, entre otros.

La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la Entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

3.2 Eje 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.

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad. La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público:

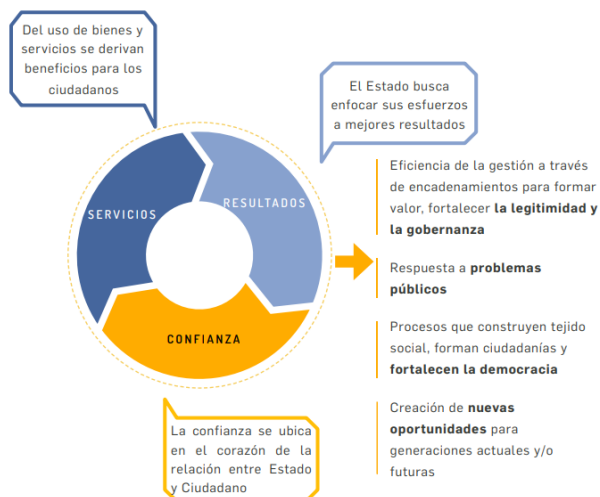


Figura 5 Creación de valor público
Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

3.3 Eje 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.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030).



3.4 Eje 4. Probidad y ética de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger su identidad (Bloom 1990: 23)¹. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor debe ser la ética de lo público.

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El plan institucional de capacitación – PIC, del INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS – INSOR, se planteó de acuerdo con el Plan nacional de formación y capacitación 2020-2030, de igual manera se tuvo en cuenta los comentarios de los servidores sobre los programas de capacitación del PIC vigencia 2022; por otra parte, mediante correo electrónico algunas dependencias indicaron las diferentes temáticas a desarrollar en la vigencia 2023 desde sus áreas para los demás colaboradores de la entidad.

5. ACTIVIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

5.1 Inducción y reinducción

Se desarrollará de acuerdo al Manual de inducción y reinducción MNTH01 del INSOR, de igual manera se dará cumplimiento de los artículos 30 y 31 de la Ley 489 de 1998 en lo referente a la inducción para la alta gerencia del Estado colombiano a través de los cursos dispuestos por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

Es importante aclarar que el programa de inducción y reinducción se efectúa según el cronograma establecido para el PIC cada vigencia.

5.2 Evaluación de desempeño

Reforzar conocimientos metodológicos y normativos frente al proceso de evaluación de desempeño con el fin de mejorar la gestión de evaluaciones del Insor.

5.3 Otras Capacitaciones

Para la definición de los ejes temáticos a desarrollar en este Plan de capacitación

¹ Benjamin Bloom, nació en Lansford, Pensilvania, el 21 de febrero de 1913. Fue un influyente psicólogo y pedagogo estadounidense que hizo contribuciones significativas a la taxonomía de objetivos de la educación. Otras contribuciones suyas estuvieron relacionadas con el campo del aprendizaje y el desarrollo cognitivo



institucional, se tendrá en cuenta las necesidades de capacitación que los jefes – Directivos – Asesores y Coordinadores, que determinen en sus colaboradores según los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño, así como en la ejecución de los planes y proyectos de la presente vigencia, los cuales se verán reflejados en la Malla Curricular, y la validación y aprobación de la Comisión de Personal.

Los ejes temáticos a considerar serán los que se encuentran anexos en la malla curricular para la vigencia 2023 como documento adicional a este plan.

6. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La red institucional de capacitación, es aquella oferta que brindan otras instituciones públicas, como acompañamiento en el marco de formación y capacitación a los servidores y gerentes públicos tales como:

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- Escuela de Alto Gobierno
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Contaduría General de la Nación
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- Entre otras

Los programas ofertados por la red están sujetos a disponibilidad y cupos asignados por cada entidad.

7. INDICADORES QUE PERMITIRÁN MEDIR EL PLAN DE CAPACITACIÓN 2023

7.1 Nivel De Cumplimiento Pic

$$\frac{\text{Número de capacitaciones realizadas en el periodo}}{\text{Número de capacitaciones programadas en el periodo}}$$

7.2 Nivel de cobertura Pic

$$\frac{\text{Número de servidores (funcionarios y contratistas) que asistieron a la capacitación}}{\text{Número de capacitaciones programadas en el periodo}}$$



Número total de funcionarios y contratistas de personas invitados

7.3 Grado de satisfacción del Pic

Total de encuestas con calificación satisfactoria en cumplimiento del PIC en el periodo

Total, encuestas aplicadas en cumplimiento al PIC en el periodo

8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

El presente cronograma se encuentra sujeto a cambios de acuerdo a las necesidades presentadas en la ejecución del plan institucional de capacitación PIC 2023.

MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Actividad												
Apropiación y uso de la tecnología				X								
Arquitectura de información					X							
Capacitación Sistema Integrado De Conservación			X									
Cómo gestionar la seguridad y salud en el trabajo		X										
Condiciones y el medio ambiente de un lugar de trabajo				X								
Curso De Lengua De Señas		X	X	X								
Curso Modelo Integrado de planeación y gestión MIPG	X	X	X	X	X							
Decreto 1421, aspectos generales y retos para la implementación de la OEBBS			X									
Estructura general del sistema educativo en Colombia			X									
Expediente Electrónico						X						
Flexibilidad Y Adaptación Al Cambio						X						
Gerentes Públicos de la Administración Colombiana				X	X	X						
Gestión Por Resultados		X										



MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Actividad												
Guía técnica sobre señalización y primeros auxilios					X							
Inducción			X				X				X	
Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	X	X	X	X	X							
Lenguaje Claro						X		X				
Ley 1010 de 2006 - Acoso Laboral		X										
Liderazgo y trabajo en equipo							X					
Manejo de herramientas de Google									X			
Manejo de herramientas office - Excel, Power Point		X										
Manejo de imagen institucional, presentaciones, comunicados.		X										
Manejo y gestión del tiempo					X							
Mecanismos Para La Medición Del Desempeño Institucional	X											
Medios Magnéticos Secretaria Distrital de Hacienda			X									
Orientación Al Servicio								X				
Procedimiento de Caja Menor				X								
Procedimiento de Comisiones			X									
Procedimiento de Reintegro y traslado de bienes					X							
Qué es y cómo evitar la procrastinación										X		
Reinducción			X									
Rendición de cuentas			X									
Ruta para la garantía de trayectorias completas, estado actual de las Secretarías de Educación			X									
Salud mental								X	X	X		
Seguridad Digital							X					
Servicio Al Ciudadano											X	
Socialización de formato cumplimiento FOGF27	X											
Taller Proceso de Organización Documental		X										
Taller Transferencia Documental							X					



MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Actividad												
Técnicas Y Métodos De Redacción De Textos Institucionales							X					
Taller en castellano escrito			X									
Enfoque diferencial en el servicio a la ciudadanía		X										
Manual del usuario de ORFEO										X		
Caracterización de Ciudadanía y grupos de valor			X									
Otros mecanismos de Participación Ciudadana						X						
Modelo de Relacionamiento con el Ciudadano		X										

9. GLOSARIO

Administración pública: Es el medio para lograr los fines del Estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles, en este caso se hace referencia a los impuestos de los ciudadanos, su administración y su distribución equitativa. Adicionalmente, se adoptan estrategias y modelos que permitan responder a las necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz (Carvajal, 2015).

Autoridad pública: Se reconoce cuando el poder es otorgado por el Estado y la persona se encuentra facultada por la normativa para decidir en su nombre. Entonces, se identifica como autoridad pública a aquellos servidores públicos con poder de mando, en donde, cada acción emitida por estos tendrá un impacto sobre los gobernados.

Brechas estructurales: Son aquellos inconvenientes que dificultan el desarrollo económico y la construcción de una sociedad inclusiva. Las brechas estructurales son la línea de base para medir las necesidades e identificar los desafíos que implica a largo plazo. Algunas están relacionadas con la pobreza, la infraestructura, la educación, la desigualdad, el género y el medio ambiente.

Capital humano: Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que



permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad.

Capacitación: "Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Carrera administrativa: Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna.

Competencias laborales: Las competencias es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

Educación formal: Se imparte en establecimientos educativos acreditados, en los que la dinámica se organiza por medio de ciclos con pausas progresivas y se clasifica en preescolar, básica y media. Adicionalmente, se caracteriza por la obtención de títulos y acceso a grados superiores. Este tipo de educación le permite al individuo desarrollar habilidades, aptitudes y conocimientos.

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: La educación para el trabajo y el desarrollo humano, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferente al sistema



de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación.

Educación informal: La educación informal, es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios

masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Empleo público: Se considera como la estructura y la base de la Función Pública. Así mismo, es un conjunto de funciones, responsabilidades y demandas detalladas en la Constitución Política que le son designadas a un individuo con el fin de contribuir al alcance de los objetivos del Estado, para lo cual se requiere de una serie de competencias que contribuyen a la consecución de metas y propósitos.

Formación: En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Grupos de interés: Individuos u organismos específicos en cuyo beneficio se lleva a cabo la intervención para el desarrollo. (OCDE, 2014). No se limita a los usuarios, gremios o proveedores, incluye necesariamente la identificación de grupos de interés del entorno, tales como comunidad, gobierno, medio ambiente, entre otros.

Metodología pedagógica: Es un acuerdo social que pretende establecer coherencia entre el nivel de conocimiento del individuo y los lineamientos de adquisición del aprendizaje, en este sentido se implementan distintas estrategias que favorezcan el aprendizaje de los sujetos al momento de transmitir el conocimiento.

Políticas públicas: Se conciben como las acciones, decisiones e instrumentos que funcionan de forma integral al momento de dar una posible solución a problemas relevantes en la comunidad. De acuerdo con esto, son acciones específicas para alcanzar objetivos específicos. En la formulación de políticas públicas participan el Estado, actores gubernamentales y a su vez entidades privadas, las cuales a través de la interacción, negociación y cooperación de individuos, grupos e instituciones permite enlazar los intereses a las decisiones para que puedan ser ejecutadas en el territorio y responder a las dificultades identificadas. Por otro lado, al establecer una política lo que se espera es modificar y determinar el comportamiento social.



Servidor público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.”

Valor público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía.

BIBLIOGRAFIA

La fuente principal de la construcción de este documento es el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 – DAFP – 2020