

# PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACION - PIC 2024

República de Colombia  
Ministerio de Igualdad y Equidad



**#InclusiónTotal**  
ParaLaPaz

Cra.: 89A #64c-30 - Bogotá  
contacto@insor.gov.co  
Tel.: (601) 439 12 21  
[www.insor.gov.co](http://www.insor.gov.co)

# **INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS – INSOR**

**Geovani Andrés Melendres Guerrero**

Director General

**Néstor Julián Rosas**

Secretario General

**Helena Patricia Hernández Aguirre**

Subdirectora de Promoción y Desarrollo

**Luz Mary López Franco**

Subdirectora de Gestión Educativa

**Diego Armando López Cely**

Asesor de Dirección

**Carolina Ramos Castellanos**

Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas

**Luis Hernán Cuellar**

Jefe Oficina Asesora Jurídica

**Cilia Guio**

Jefe Oficina con funciones de Control Interno

**Documento elaborado por**

**Grupo Interno de Trabajo Talento Humano**

**Bogotá D.C, diciembre de 2023**

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	5
1. MARCO NORMATIVO .....	6
2. OBJETIVO GENERAL.....	7
2.1 Objetivos Específicos .....	7
3. EJES TEMÁTICOS .....	7
3.1. EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS .....	8
3.2 EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.....	8
3.3 EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD .....	9
3.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA .....	9
3.5 EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA .....	10
3.6 EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS .....	10
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	11
4.1 ACTIVIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN – PIC 2024.....	11
4.1.1 Inducción y reinducción.....	11
4.1.2 Evaluación de desempeño.....	11
4.1.3 Otras Capacitaciones .....	11
5. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	11
6. INDICADORES QUE PERMITIRÁN MEDIR EL PLAN DE CAPACITACIÓN 2024.....	12
7. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2024 .....	13
8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES .....	13
9. GLOSARIO .....	14
BIBLIOGRAFIA .....	18

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, así como para alcanzar las metas del Plan Estratégico de Talento Humano, el Instituto Nacional para Sordos - INSOR, debe diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman la entidad, propiciando así su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio; razón por la cual, la entidad, ha construido este plan a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – 2023-2030, documento desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, identificando necesidades a través de encuestas practicadas tanto a los funcionarios como a los jefes, líderes y coordinadores de cada área.

Lo anterior en cumplimiento y alineado a la misión de la Entidad y, teniendo en cuenta que un pilar fundamental para lograrlo es la formación constante de los servidores públicos, para llegar a la cultura organizacional deseada y así, de esta manera impactar de manera positiva en los resultados y metas.

Es de mencionar que este Plan estará 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

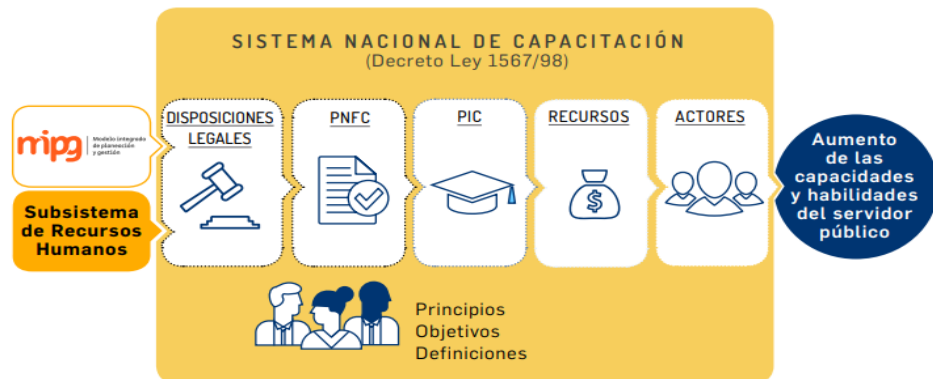


Figura 1 - Sistema nacional de capacitación y sus componentes Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

## **2. OBJETIVO GENERAL**

Fortalecer y desarrollar en los servidores públicos del INSOR, capacidades y competencias tanto funcionales como comportamentales, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

### **2.1 Objetivos Específicos**

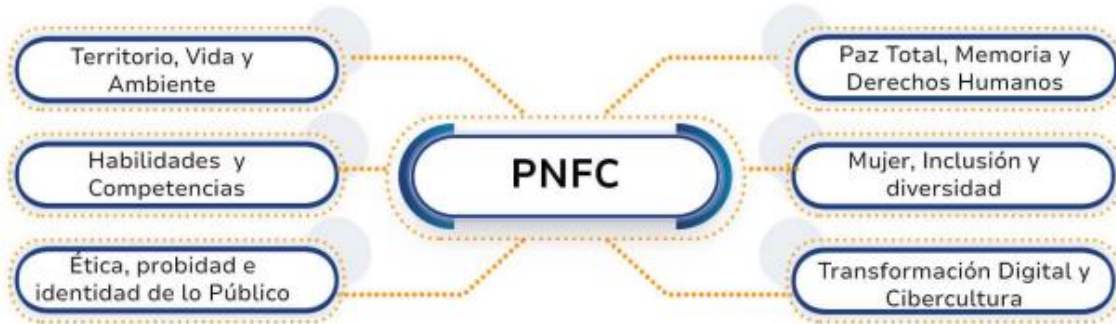
- Promover la participación de los funcionarios en la oferta de capacitación propuesta por el Instituto
- Identificar constantemente las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los líderes para los servidores de la entidad.
- Identificar las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los servidores para su mejora continua en el desarrollo de sus funciones.
- 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.
- Transferir conocimientos tanto explícitos como tácitos a través de metodologías que permitan a los servidores participar activamente como facilitadores en los procesos de formación.

## **3. EJES TEMÁTICOS**

La priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC y se incorporan los siguientes ejes temáticos (ver ilustración 3) que agregarán valor a la formación capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones (Ejes temáticos figura3):



Figura 3. Ejes temáticos priorizados



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

### 3.1. EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

El Plan Nacional De Desarrollo 2022-2026 define la Paz Total *como la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos. Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias armadas, tanto aquellas de origen sociopolítico como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza.*

Atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la función pública y lo establecido en PND 2022-2026, para el Instituto Nacional para Sordos – INSOR, es de vital importancia capacitar a sus servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

### 3.2 EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que les permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios rurales o urbanos, y como consecuencia, **generar certezas**



estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio del forma multiescalar.

### **3.3 EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD**

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023 para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido los servidores públicos del INSOR deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

### **3.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA**

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.

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

### **3.5 EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA**

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actual de manera indebida.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

### **3.6 EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS**

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

## **4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES**

Para identificar las necesidades del PIC 2024, fue aplicada la Encuesta de Detección de Necesidades, a través de un formulario de Google Forms, esta se envió mediante el correo electrónico a los funcionarios del INSOR, desde el 24 de noviembre del 2023 hasta el 29 de noviembre de 2023; contando con una participación de 30 servidores públicos.

### **4.1 ACTIVIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN – PIC 2024**

#### **4.1.1 Inducción y reinducción**

Se desarrollarán 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 de cada vigencia.

#### **4.1.2 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.

#### **4.1.3 Otras Capacitaciones**

Para la definición de los ejes temáticos a desarrollar en este Plan de capacitación institucional, se tendrá en cuenta las necesidades de capacitación que los jefes – Directivos – Asesores y Coordinadores, 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 2024 como documento adicional a este plan.

## **5. 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 - ESAP
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Contaduría General de la Nación
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- Dirección de Impuestos y Aduana Nacionales – DIAN
- Ministerio de Educación Nacional
- Dirección de Gobierno Digital (MINTIC)
- Departamento Nacional de Planeación – DNP
- Archivo General de la Nación – AGN
- Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC

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

## 6. INDICADORES QUE PERMITIRÁN MEDIR EL PLAN DE CAPACITACIÓN 2024

La evaluación del plan institucional de capacitación se realizará de la siguiente manera:

- **Indicadores de eficacia:** El grupo interno de trabajo - Talento Humano, medirá el % de ejecución del presente Plan, a través del resultado del siguiente indicador así (Nivel de Cumplimiento):

Número de capacitaciones ejecutadas

---

Número de capacitaciones programadas

- **Nivel de Satisfacción:** El grupo interno de trabajo - Talento Humano, aplicará por cada actividad de capacitación, una encuesta que permitirá a los servidores/as evaluar las acciones adelantadas en el marco del presente plan y su nivel de satisfacción respecto al mismo.

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

---

Total de encuestas aplicadas en cumplimiento al PIC en el periodo

## 7. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2024

El seguimiento al plan institucional de capacitación se realizará de la siguiente manera:

- **Informes de ejecución:** El grupo interno de trabajo - Talento Humano realizará el seguimiento al plan de capacitaciones de manera trimestral, mediante el reporte del plan operativo en el formato establecido para tal fin.
- **Control de participación del personal:** El grupo interno de trabajo - Talento Humano, deberá garantizar el control de la participación del personal en los procesos realizados, esto a través de las herramientas internas destinadas para esto.
- **Comisión de Personal:** En el marco de la Comisión de personal, se hará seguimiento de forma trimestral a la ejecución del cronograma de capacitación anual, para lo cual el proceso de Talento Humano proporcionará la información correspondiente.

## 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 2024, y quedará como anexo al presente documento.

MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Actividad												
Curso De Lengua De Señas												
Curso Modelo Integrado de planeación y gestion MIPG												
Flexibilidad Y Adaptación Al Cambio												
Gerentes Públicos de la Administración Colombiana												
Inducción												
Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción												
Lenguaje Claro												
Ley 1010 de 2006 - Acoso Laboral												
Liderazgo y trabajo en equipo												
Manejo de herramientas office - Excel, Power Point, Manejo de software como Power BI, Project												
Manejo y gestión del tiempo												
Rendición de cuentas												
Salud mental												
Seguridad Digital												

República de Colombia  
Ministerio de Igualdad y Equidad

MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Actividad												
Técnicas y métodos de redacción												
Taller en castellano escrito												
Manejo plataforma transaccional SECOP												
Estructura administrativa del país,												
Planeación lingüística, traducción, producción escrita												
Trabajo en equipo												
Investigación cualitativa												
Auditoria												
Estrategias de manejo de personal												
Manejo de nuevas tecnologías-Cultura Sorda												
Liderazgo												
Mecanismos alternativos de solución de conflictos												
Temas tributarios												
Sistema de Calidad												
SIGEP												
Análisis de bases de datos												
Actualización normativa del sector igualdad y equidad.												
Fortalecimiento de la administración pública												
Estadística básica												
Planeación y manejo del tiempo.												
Control de estrés												
Programa Bilingüismo												
Construcción de paz												
Promoción y protección de derechos humano												
Liderazgo femenino												
Resolución de conflictos												
Teletrabajo												
Valores del servicio público												
Política de Integridad												

## 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

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 – Departamento Administrativo de la Función Pública<sup>1</sup>.
- Guía formulación Plan Institucional de Capacitación<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> [https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Plan\\_Nacional\\_de\\_Formacion\\_y\\_capacitacion\\_7\\_12\\_2023.pdf/f3874ffd-0960-959a-8aa6-a2b4b686607d?t=1702325706118](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf/f3874ffd-0960-959a-8aa6-a2b4b686607d?t=1702325706118)

<sup>2</sup> [https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/GUIA\\_Capacitaciones\\_PIC\\_15.pdf/0d2556c9-8168-7ef9-9577-91d751c41fa8?t=1702504859633](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/GUIA_Capacitaciones_PIC_15.pdf/0d2556c9-8168-7ef9-9577-91d751c41fa8?t=1702504859633)



Te invitamos a escanear este código, para  
conocer más sobre la **cultura sorda**.

República de Colombia  
Ministerio de Igualdad y Equidad

**INSOR**  
Instituto Nacional para Sordos