Igualdad

República de Colombia
Ministerio de Igualdad y Equidad

INSOR

Instituto Nacional para Sordos

Gustavo Francisco Petro Urrego
Presidente de la República

Francia Márquez Mina
Vicepresidenta de la República

INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS - INSOR

Geovani Andrés Meléndres Guerrero
Director General

Adriana Margarita Urbina
Secretaria General

Diego Armando López Cely
Subdirector de Promoción y Desarrollo

Luz Mary López Franco
Subdirectora de Gestión Educativa

Carolina Ramos Castellanos
Jefe de Oficina Asesora de Planeación y Sistemas

Estefanía Pisciotti Blanco
Jefe de Oficina Asesora Jurídica

José Fernando Duque Gallego
Asesor de la Dirección General

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2023 -2026

Contenido

INTRODUCCIÓN 4
1. OBJETIVO 5
2. MARCO NORMATIVO 5
3. ALCANCE 7
4. COMPONENTES. 8
4.1 PLAN ANUAL DE VACANTES 8
4.2 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 9
4.3 PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN - PIC 9
4.4 PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 10
4.5 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 11
5. TEMATICAS ADICIONALES 11
5.1 POLÍTICA DE INTEGRIDAD 11
5.2 GESTION DEL CAMBIO 11
5.3 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 12
5.4 TELETRABAJO 12
5.5 ACCIONES DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 13
5.6 SIGEP 13
5.7 DESVINCULACIÓN ASISTIDA 13
5.8 TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO 14
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025 14
7. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO. 15
8. EVALUACIÓN DEL PLAN. 16
9. MATRIZ DE ACTIVIDADES DE LOS COMPONENTES DE TALENTO HUMANO 17
10. PLANEACIÓN 2026. 17

Carrera 89ª # 64C-30 Álamos Zona Industrial, Bogotá D.C
contacto@insor.gov.co
Tel: (601) 439 12 21
www.insor.gov.co

INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional para Sordos (INSOR) reafirma su compromiso con la misión institucional y la excelencia en el servicio público. El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026 no es solo un documento normativo, sino la hoja de ruta clave para garantizar que el talento humano sea el motor de la inclusión, la innovación social y la gestión eficiente de la Entidad en un entorno dinámico y transformador.

Este Plan se proyecta estratégicamente, asegurando una articulación total con la planeación institucional de largo plazo, y se materializa a través de la integración coherente de los siguientes planes operativos para la vigencia 2026:

Plan de Bienestar Social e Incentivos: El objetivo es mejorar la experiencia diaria de nuestros servidores públicos, promoviendo activamente su bienestar total (físico y emocional) y asegurando que se sientan altamente motivados y comprometidos con la misión y los resultados del INSOR.

Plan de Formación y Capacitación: Está centrado en prepararnos para el futuro, desarrollando de forma constante nuestras habilidades clave. Esto incluye aprender a usar mejor las herramientas digitales y fortalecer nuestras habilidades sociales para ofrecer una atención más moderna e inclusiva a la comunidad sorda

Plan de Previsión del Talento Humano y Plan Anual de Vacantes: Orientados a la planeación de la sucesión y la cobertura de cargos estratégicos, garantizando la sostenibilidad y la idoneidad de la planta de personal del INSOR.

Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Centrado en la creación de un entorno laboral seguro, saludable y psicológicamente seguro.

La fundamentación estratégica del PETH 2026 está anclada en el marco legal y de gestión del Estado colombiano, incluyendo las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y sus herramientas de monitoreo como el FURAG y el Autodiagnóstico GETH. No obstante, el Plan va más allá, integrando mediciones internas y externas que permiten una gestión del talento más adaptativa, predictiva y centrada en el resultado social que impacta la vida de los funcionarios de la entidad.

1. OBJETIVO

Diseñar e implementar la Estrategia Integral de Talento Humano para consolidar un entorno laboral de alto valor que impulse el bienestar, el desarrollo continuo y el aprendizaje de los servidores del Instituto Nacional Para Sordos. Esto se logrará a través de acciones de mejoramiento continuo que impacten positivamente el Ciclo de Vida del Servidor (Ingreso, Permanencia y Retiro).

2. MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco normativo que soporta los procedimientos y actividades del Grupo de Talento Humano:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	**Certificación de Bono Pensional**
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	**Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar**
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	**Certificación de Bono Pensional**
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP.	**Talento Humano**
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia	**Talento Humano**

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
	pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	**Talento Humano**
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	**Programa de Bienestar**
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	**Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar**
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	**Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)**
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	**Programa de Bienestar**
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.	**Talento Humano**
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	**Plan Institucional de Capacitación**
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	**Programa de Bienestar**

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.	**Vinculación Discapacidad**
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	**Planes y programas**
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.	**MIPG**
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	**Competencias**
GETH – Dirección de Empleo Público - DAFP	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público 2022.	**Talento Humano**
Resolución 051 de 2025 (INSOR)	Por la cual se adopta la política de teletrabajo en el Instituto Nacional para Sordos - INSOR	**Programa de Bienestar**

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Nacional para Sordos (INSOR) abarca desde la identificación de las necesidades específicas de sus planes hasta el seguimiento y control de las actividades ejecutadas. Su ámbito de aplicación incluye a toda la población del INSOR, es decir, a los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, y contratistas, según las disposiciones de la normatividad establecida.

4. COMPONENTES.

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- ✓ Plan Anual de Vacantes
- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan Institucional de Capacitación – PIC
- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

4.1 PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo identificar los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva o temporal, así como las necesidades de personal de la entidad, con el fin de planificar y diseñar las estrategias para su adecuada provisión durante la vigencia fiscal correspondiente. De esta manera, se busca garantizar que las diferentes dependencias cuenten con el talento humano idóneo y suficiente para el cumplimiento eficiente de sus funciones y el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

Objetivos Específicos

a) Diagnosticar la demanda de talento humano mediante la verificación y análisis riguroso de la planta de personal, garantizando la cobertura eficiente de los cargos requeridos por la estructura institucional.

b) Definir la estrategia de provisión para cada empleo vacante, estableciendo la modalidad (concurso, encargo, provisionalidad) que asegure la oportunidad, la legalidad y la idoneidad del servidor a vincular.

c) Impulsar la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa, coordinando las acciones necesarias con las entidades competentes para reducir la provisionalidad y fortalecer la estabilidad del recurso humano.

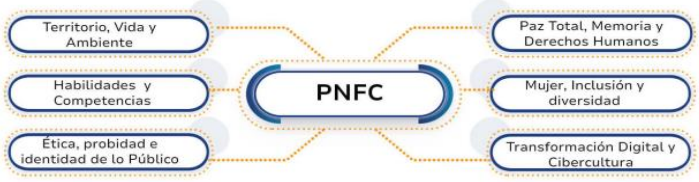
4.2 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Este Plan, tiene como objetivo proporcionar a los funcionarios del Instituto Nacional para Sordos – INSOR y a sus familias un entorno laboral que promueva de manera integral su calidad de vida, mediante acciones orientadas al fortalecimiento del bienestar físico, emocional y social. Este propósito busca generar impactos positivos en las relaciones interpersonales, la productividad, la motivación y la armonía familiar, creando condiciones que favorezcan el desarrollo personal y profesional, la construcción de ambientes de trabajo saludables y la consolidación de vínculos solidarios y colaborativos dentro de la institución. Asimismo, se busca que estas estrategias contribuyan a un mayor sentido de pertenencia, satisfacción laboral y compromiso con el cumplimiento de la misión institucional.

4.3 PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN - PIC

Gestionar el desarrollo de las competencias (funcionales y comportamentales) del talento humano del INSOR, implementando un programa de capacitación continua (interna y externa). Esto permitirá la consolidación de conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas, redundando en la mejora de la eficiencia y el logro de los objetivos institucionales.

Durante la vigencia 2026, la Entidad priorizará la alineación con las directrices temáticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Este enfoque potenciará la formación y el desarrollo de los servidores, asegurando la mejora de su desempeño mediante una orientación clara e integral en el ejercicio de sus funciones.



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

Así mismo, el plan se enfocará en el desarrollo de las siguientes dimensiones:

- **Dimensión del Ser**: Esta dimensión busca fortalecer las competencias actitudinales, socioemocionales y liderazgo como elementos clave del desarrollo integral de los servidores públicos.
- **Dimensión del Saber:** Esta dimensión busca fortalecer el desarrollo de habilidades para aplicar conocimientos como elementos clave del desarrollo integral de los servidores públicos.
- **Dimensión del Saber hacer:** Esta dimensión busca fortalecer adquisición de conocimientos técnicos y especializados para la cualificación de los servidores públicos.

Estas actividades se desarrollarán con base en la malla curricular establecida para la vigencia 2026, la cual podrá ser modificada conforme a la evolución y desarrollo de las mismas.

4.4 PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

El objetivo del plan de previsión de talento humano es garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso de los servidores del Instituto Nacional para Sordos - INSOR, mediante una administración de personal fundamentada en el mérito, la transparencia y la eficiencia, alineando el talento humano con la misión y visión institucional.

El proceso integral de planificación del recurso humano busca, primero, establecer y actualizar los requerimientos de personal (perfiles y requisitos) para atender las necesidades operacionales a corto y largo plazo. Esta definición fundamenta el diseño e implementación de estrategias que cubren las necesidades cuantitativas y cualitativas de la vigencia, integrando los procesos de ingreso, ascenso y

desarrollo del talento humano. Todo el proceso culmina con la proyección y cuantificación de los costos derivados de dichas estrategias, garantizando la suficiencia y adecuada asignación de recursos en el marco presupuestal de la entidad.

4.5 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con este plan se busca fortalecer la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el INSOR, mediante estrategias de mejora continua orientadas a prevenir accidentes, enfermedades laborales y factores de riesgo osteomuscular y psicosocial, promoviendo la salud física y mental de todos los colaboradores, tanto en modalidad presencial como de teletrabajo.

5. TEMATICAS ADICIONALES

5.1 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Para la vigencia 2026, el INSOR establecerá e implementará una estrategia de integridad que incluirá actividades dirigidas a promover los valores de su Código de Integridad. Estas acciones estarán rigurosamente alineadas con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública. Adicionalmente, se priorizarán las actividades que faciliten la identificación y gestión de posibles conflictos de interés, garantizando el cabal cumplimiento de la Ley 2013 de 2019. El objetivo central es fortalecer una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el servicio, fomentando el rechazo a la corrupción y aumentando la confianza ciudadana en la entidad

5.2 GESTION DEL CAMBIO

En el sector público, la gestión del cambio se ha consolidado como un imperativo estratégico para la modernización y la transformación organizacional. Ante la exigencia de mejorar la eficiencia y la calidad del servicio, la integración de nuevas

tecnologías, la adopción de prácticas de gestión avanzadas y la promoción de valores culturales se vuelven acciones indispensables para las entidades estatales."

En este contexto, el INSOR enfrenta el reto de redefinir sus dinámicas internas y adoptar una cultura organizacional que responda a las demandas de la modernización estatal y la transformación digital. Para ello, es fundamental centrar los esfuerzos en el capital humano, dado que son los principales catalizadores de cualquier proceso de cambio, asegurando así que las nuevas prácticas y desarrollos se integren de manera sostenible, estratégica y efectiva en el quehacer diario de la Entidad.

5.3 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

El Instituto Nacional para Sordos (INSOR) implementa un Sistema Integral de Gestión del Desempeño Laboral cuyo objetivo principal es garantizar la alineación estratégica del talento humano con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Este sistema opera a través de metodologías diferenciadas por tipo de vinculación:

- **Funcionarios de Carrera**: Se utiliza la herramienta oficial dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), conforme a la normativa vigente.
- **Funcionarios de Libre Nombramiento y Provisionalidad**: Se aplica la metodología y los formatos establecidos internamente por la Entidad.
- **Gerencia Pública**: Se implementará el nuevo modelo de gerencia publica de acuerdo con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Independientemente de la metodología aplicada, el foco de la evaluación recae en el cumplimiento de metas y el desempeño efectivo de las funciones específicas del cargo, asegurando la efectividad organizacional

5.4 TELETRABAJO

Durante la vigencia 2026, el INSOR priorizará el fortalecimiento de la política de teletrabajo, ejecutando un seguimiento continuo a su implementación. De forma simultánea, la Entidad fomentará activamente la vinculación de sus funcionarios a esta modalidad, con la meta de alcanzar una cobertura del 80% del personal cuyas funciones, por su naturaleza, permitan el desarrollo en la modalidad de teletrabajo.

5.5 ACCIONES DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

✓ **Inducción:** Todo nuevo servidor público que ingrese a la planta de personal del INSOR debe completar el programa de inducción dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha de su acta de posesión. La inducción se realizará en modalidad híbrida (presencial y/o virtual), según el perfil y la necesidad.

✓ **Reinducción:** El INSOR activará el proceso de reinducción únicamente cuando se presenten cambios significativos en la normativa, los procedimientos institucionales o las directrices de la Alta Dirección. Dicho proceso tendrá por objeto reorientar al servidor público en la cultura organizacional, informar las nuevas disposiciones en materia de Talento Humano y demás procesos institucionales, y garantizar la comprensión de las modificaciones que impactan el ejercicio de sus funciones.

5.6 SIGEP

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano es el responsable de mantener la información oficial de los servidores actualizada. Esto incluye la supervisión continua de las hojas de vida de los funcionarios y la gestión oportuna del diligenciamiento de las declaraciones de bienes y rentas (ya sean de ingreso, periódicas o de retiro), en estricto cumplimiento de la normativa vigente.

5.7 DESVINCULACIÓN ASISTIDA

El Grupo de Talento Humano diseñará e implementará el Programa de Preparación para el Retiro del Servicio, dirigido a los servidores públicos en etapa de pre-pensión y/o con retiro forzoso. Este programa busca brindar las herramientas necesarias para que los colaboradores puedan gestionar con éxito la transición de la vida laboral a la jubilación. Mediante talleres especializados, se fomentará la reorientación de proyectos de vida y se promoverán cambios de paradigmas que faciliten una asimilación productiva de esta nueva etapa.

5.8 TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

El INSOR, en colaboración con la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, implementará una estrategia de Gestión del Conocimiento. Para ello, documentará y aplicará una buena práctica en el proceso de talento humano, además de revisar el mapa de conocimiento y las herramientas institucionales (formatos) asociadas. El objetivo de esta acción es prevenir la pérdida de experticia y la fuga de conocimiento ante el retiro permanente del personal de la entidad.

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Nacional para Sordos (INSOR) se estructura en torno al ciclo laboral del servidor público (ingreso, permanencia y retiro), integrando los componentes fundamentales de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

La implementación de este plan prioriza la corrección de las debilidades con menor desempeño, identificadas en el autodiagnóstico de la Matriz GETH y otras evaluaciones. El objetivo central es cerrar las brechas entre el estado actual y el deseado, mediante acciones efectivas que capitalicen las oportunidades de mejora. Todo el proceso se desarrolla en estricto apego a las normas, políticas institucionales y los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo.

Para la creación de valor público, la gestión del talento humano en el INSOR se alinea directamente con las Rutas de Creación de Valor del MIPG. La matriz de planeación resultante detalla las actividades a cargo del Grupo de Talento Humano, evidenciando la interrelación entre las dimensiones a través de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, conforme a lo establecido en el Modelo.

7. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- Rutas con menor puntaje: Ruta del Servicio – Al servicio de los ciudadanos



A partir del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se ha diseñado un Plan de Acción enfocado en las variables críticas con menor desempeño. Este Plan establece acciones específicas para optimizar los procesos internos y elevar el nivel de consolidación del área. El detalle de estas acciones se encuentra en el desarrollo de cada estrategia, las cuales están rigurosamente alineadas con las cinco rutas de implementación de la gestión del talento humano y sus respectivos componentes.

8. EVALUACIÓN DEL PLAN.

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.
A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

b) Sistema de Gestión Institucional – SGI.
A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

c) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).
Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación del avance de la gestión institucional. En el componente de Talento Humano, monitorea la eficacia y los niveles de madurez, constituyéndose en la línea base para el mejoramiento continuo. El diligenciamiento del instrumento se efectuará en las fechas previamente establecidas, y los resultados obtenidos fundamentarán la formulación de acciones correctivas a implementar.

De forma complementaria, el plan de bienestar y capacitación será evaluado conforme a los indicadores de cumplimiento definidos para cada uno de sus programas.

9. MATRIZ DE ACTIVIDADES DE LOS COMPONENTES DE TALENTO HUMANO

Componentes	N° actividades	Actividad	Fecha	Responsable
Provisión de Empleos	De acuerdo con las situaciones administrativas presentadas durante la vigencia	Vinculaciones y Desvinculaciones	Vigencia 2026	Talento Humano
Bienestar Social e Incentivos	De acuerdo con las establecidas en el plan de Bienestar Social e Incentivos 2026	De acuerdo con las establecidas en el plan de Bienestar Social e Incentivos 2026	Vigencia 2026	Talento Humano
Seguridad y Salud en el Trabajo	De acuerdo con las establecidas en el plan de Seguridad y salud en el Trabajo 2026	De acuerdo con las establecidas en el plan de Seguridad y salud en el Trabajo 2026	Vigencia 2026	Talento Humano
Capacitación	De acuerdo con las establecidas en el plan de formación y capacitación 2026	De acuerdo con las establecidas en el plan de formación y capacitación 2026	Vigencia 2026	Talento Humano y dependencias de la entidad

10. PLANEACIÓN 2026.

En estricta alineación con la planeación estratégica institucional, el Grupo de Talento Humano del INSOR ejecutará su gestión a través de las actividades detalladas en la malla curricular de capacitaciones, el cronograma del plan de bienestar social e incentivos, y el plan operativo. No obstante, se advierte que esta programación está sujeta a ajustes derivados de necesidades del servicio,

restricciones presupuestales o contingencias administrativas imprevistas que surjan durante la vigencia.

Carrera 89ª # 64C-30 Álamos Zona Industrial, Bogotá D.C
contacto@insor.gov.co
Tel: (601) 439 12 21
www.insor.gov.co