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 DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN-PIC 2026

Contenido

INTRODUCCIÓN 4
1. MARCO NORMATIVO 6
1.1 DECRETO LEY 1567 DE 1998 6
2. OBJETIVO GENERAL 7
2.1 Objetivos Específicos 7
3. ALCANCE 8
4. EJES TEMÁTICOS Y DIMENSIONES 8
4.1. Eje 1: Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos 9
4.2. Eje 2: Territorio, Vida Y Ambiente 9
4.3. Eje 3: Mujeres, Inclusión Y Diversidad 9
4.4. Eje 4: Transformación Digital Y Cibercultura 9
4.5. Eje 5: Ética, probidad e identidad de lo publico 10
4.6. Eje 6: Habilidades Y Competencias 10
4.7. Dimensión del Ser 11
4.8. Dimensión del Saber 11
4.7. Dimensión del Saber hacer 11
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 12
5.1.1. Inducción y reinducción 12
5.1.2. Evaluación de desempeño 12
5.1.3. Otras Capacitaciones 13
6. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 13
7. INDICADORES QUE PERMITIRÁN MEDIR EL PLAN DE CAPACITACIÓN 2026 14
8. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2026 14
9. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 15
10. GLOSARIO 18

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

INTRODUCCIÓN

La capacitación se establece como un derecho laboral esencial en Colombia, de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política. Este derecho trasciende el beneficio individual del servidor público, constituyéndose como un mecanismo estratégico para el desarrollo y la eficacia de la gestión pública.

El marco normativo colombiano orienta la capacitación hacia objetivos claros:

- La **Ley 909 de 2004** establece que debe propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional.

- El **Decreto 1567 de 1998** la define como un proceso diseñado para incrementar la capacidad individual y colectiva, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional y a una mejor prestación de servicios.

- Adicionalmente, la **Ley 489 de 1998** consolida el Plan Nacional de Formación y Capacitación como pilar del Sistema de Gestión **(reglamentado por el Decreto 1499 de 2017),** cuyo objeto es dirigir la gestión pública hacia el mejor desempeño institucional y la consecución de resultados que garanticen el goce efectivo de los derechos ciudadanos.

En virtud de estas consideraciones, la formación y capacitación tienen una relación directa con el desempeño y los resultados institucionales.

El INSOR reconoce al servidor público como el activo más valioso de la entidad, siendo el factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de objetivos misionales.

En este contexto, la gestión del talento humano funge como el factor estratégico clave que impulsa el desarrollo de los servidores durante su ciclo de vida en la Entidad, alineando sus capacidades con los objetivos institucionales y promoviendo un actuar responsable en los ámbitos laboral, legal y cultural.

Para alcanzar los objetivos misionales durante la vigencia 2026, la entidad requiere fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos. Esto se logrará a través de este **Plan Institucional de Capacitación (PIC).**

Las necesidades de capacitación se identificarán mediante la aplicación de encuestas a funcionarios, jefes, líderes y coordinadores de cada área, asegurando una respuesta pertinente a los requerimientos institucionales.

El PIC se define como el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación diseñado para facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados, permitiendo alcanzar las metas establecidas.

Esta iniciativa se alinea estrictamente con la misión de la Entidad, reconociendo la formación continua como el pilar fundamental para alcanzar la cultura organizacional deseada e impactar positivamente en los resultados.

El GIT Talento Humano formuló el presente documento denominado **"Plan Institucional de Capacitación – PIC"** para la presente vigencia. Su elaboración partió de:

- La detección de necesidades de capacitación.
- Los resultados de las auditorías internas.
- La ejecución del PIC de vigencias anteriores (PIC 2025).
- Las políticas de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- El marco del **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030,** expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Plan Institucional de Capacitación se articula y complementa en algunas actividades con el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la presente vigencia. De conformidad con el **Decreto 1083 de 2015,** cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento a su PIC, razón por la cual el presente documento finaliza con los mecanismos de seguimiento y evaluación del plan.

Es importante resaltar que este Plan puede ser modificado debido a factores operativos (tales como el impacto de las actividades, niveles de satisfacción, asistencia y cobertura), presupuestales, prioridades institucionales o situaciones administrativas que puedan surgir durante su ejecución.

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.
Circular 100.04 -2018	Cursos virtuales del Modelo Integrado de Planeación Gestión - MIPG
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Resolución 104 de 2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
Ley 2016 de 2020	Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones

1.1 DECRETO LEY 1567 DE 1998



2. OBJETIVO GENERAL

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.

2.1 Objetivos Específicos

✓ **Aumentar** la participación de los servidores públicos en la oferta de capacitación institucional.

✓ **Actualizar y fortalecer** las competencias técnicas y profesionales, asegurando que los servidores respondan eficazmente a los cambios y requerimientos del entorno laboral.

✓ **Determinar** las necesidades de formación y capacitación a partir de los requerimientos y prioridades de los líderes y áreas de la entidad.

✓ **Garantizar** la efectiva integración de los servidores a la cultura organizacional y a los valores del Estado mediante procesos de Inducción y Reinducción actualizados y pertinentes.

✓ **Implementar** metodologías que faciliten la transferencia efectiva de conocimiento (explícito y tácito), promoviendo la participación activa de los servidores como facilitadores internos.

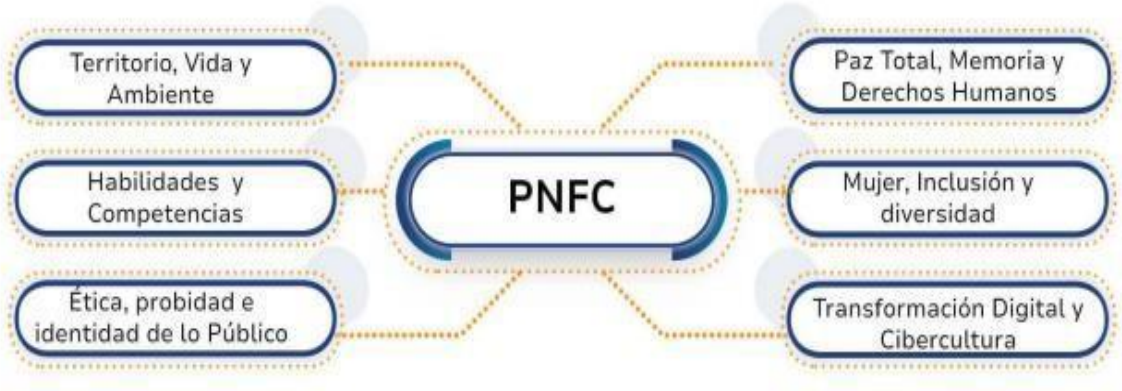
3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) aplica a todos los servidores públicos del Instituto Nacional para Sordos (INSOR), independientemente de su tipo o modalidad de vinculación legal y reglamentaria. Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios (CPS) tendrán derecho a participar en los procesos y actividades de Inducción, Reinducción y en aquellas relacionadas con los sistemas de gestión de la entidad, cuando su participación se considere necesaria.

4. EJES TEMÁTICOS Y DIMENSIONES

La priorización temática de la oferta de capacitación institucional se fundamenta en las capacidades y conocimientos referidos en la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Estos lineamientos se concretan en los ejes temáticos (ver ilustración 3), cuyo objetivo es agregar valor a la formación de los servidores públicos, contribuyendo a su desempeño integral y a la orientación efectiva del ejercicio de sus funciones.

Figura 3. Ejes temáticos priorizados



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

4.1. Eje 1: Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

4.2. 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 le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios rurales o urbanos, y como consecuencia, generar ciertas 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 trasformación y gestión del territorio de la forma multiescalar.

4.3. 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.

Es fundamental que los servidores públicos del INSOR adquieran las habilidades y conocimientos para ejecutar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de políticas, programas y estrategias reales y efectivas. El fin es superar las relaciones desiguales de género, eliminar las exclusiones históricas de las poblaciones diversas del Estado colombiano y promover la corresponsabilidad en las labores del cuidado.

4.4. 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 trasformación 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.

4.5. Eje 5: Ética, probidad e identidad de lo publico

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.

4.6. Eje 6: Habilidades Y Competencias

La Administración Pública es la responsable de la planeación, gestión y evaluación de los procesos estatales, y por mandato constitucional, debe orientarse al logro de resultados mediante el diseño de una cadena de valor efectiva. En este marco, la gestión del talento humano es un componente estratégico, ya que la calidad y

oportunidad del quehacer público dependen directamente del desarrollo y fortalecimiento del ciclo de vida de los servidores **(ingreso, desarrollo y retiro).** Por lo tanto, esta gestión debe ser innovadora y actuar como un aliado estratégico en el cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

Este eje busca fortalecer las competencias laborales y articular elementos clave como la construcción de empleos tipo y catálogos funcionales, con el fin de generar un diferencial valioso en la gestión que incremente el valor público generado por el servidor.

4.7. Dimensión del Ser

Esta dimensión se enfoca en el fortalecimiento de las competencias actitudinales y socioemocionales, así como en el desarrollo de habilidades de liderazgo necesarias para el desempeño efectivo de los servidores públicos. Se reconoce que el crecimiento personal y profesional está profundamente vinculado con la capacidad de gestionar emociones, establecer relaciones interpersonales saludables y mantener una actitud ética y comprometida con los valores del servicio público. Por tanto, esta dimensión promueve el autoconocimiento, la empatía, la resiliencia y la integridad, elementos esenciales para construir una cultura organizacional positiva y orientada al servicio de los grupos de valor del INSOR.

4.8. Dimensión del Saber

Esta dimensión tiene como objetivo primordial fortalecer el desarrollo cognitivo de los servidores públicos mediante la adquisición y aplicación de conocimientos sólidos y actualizados en los quehaceres misionales, técnicos y de gestión del INSOR. Se enfatiza el aprendizaje continuo y la capacidad para comprender el entorno normativo, técnico y administrativo que regula la función pública. Asimismo, esta dimensión fomenta el razonamiento analítico y la capacidad para tomar decisiones fundamentadas, basadas en evidencia y alineadas con los objetivos estratégicos del INSOR.

4.7. Dimensión del Saber hacer

Esta dimensión está orientada a fortalecer la adquisición y el dominio de competencias técnicas y especializadas que permitan la cualificación profesional de los servidores públicos. Se enfoca en desarrollar habilidades prácticas que traduzcan el conocimiento teórico en acciones concretas y eficientes dentro del contexto laboral. La dimensión del saber hacer incluye la capacitación en metodologías, herramientas tecnológicas, procesos administrativos y normativos, así como en técnicas específicas propias de la misionalidad del INSOR. Así, se garantiza que los servidores públicos

cuenten con la experticia necesaria para realizar sus funciones con excelencia, contribuyendo directamente a la generación de valor público.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para asegurar una identificación precisa de las necesidades que sustentan el **Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026**, se emplearon dos fuentes principales de información:

1. Encuesta de Detección de Necesidades (EDN): Aplicada a través de un formulario de Google Forms, la encuesta fue distribuida por correo electrónico a directivos, jefes de oficina y coordinadores del INSOR, cubriendo el periodo del 11 de noviembre al 18 de noviembre de 2025.

2. Resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial: Se priorizarán de manera crucial las recomendaciones derivadas de la última medición **(realizada en la vigencia 2025).** Esta información es considerada de especial relevancia estratégica, dado que la Batería deberá ser aplicada nuevamente en la **presente vigencia (2026),** permitiendo así la validación y el seguimiento de los factores de riesgo identificados.

La integración y el análisis detallado de los datos arrojados por estas dos fuentes fueron fundamentales para la construcción de la malla curricular de capacitaciones, la cual se adjunta como anexo a este plan.

5.1. Actividades Del Plan De Capacitación – PIC 2026

5.1.1. Inducción y reinducción

El programa de Inducción y Reinducción se desarrollará conforme al Manual de Inducción y Reinducción MNTH01 del INSOR y se ajustará al cronograma establecido en el **Plan Institucional de Capacitación (PIC)** de la presente vigencia. Adicionalmente, se dará cumplimiento a los artículos 30 y 31 de la Ley 489 de 1998, que establecen la inducción para la alta gerencia del Estado colombiano, mediante los cursos dispuestos por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

5.1.2. Evaluación de desempeño

Fortalecer las competencias metodológicas y normativas del personal involucrado en el proceso de evaluación de desempeño, con el objetivo de mejorar la calidad y la gestión de dichas evaluaciones en el INSOR

5.1.3. Otras Capacitaciones

El **Plan de Capacitación Institucional (PCI)** se desarrollará priorizando las necesidades de formación identificadas por los jefes (Directivos, Asesores y Coordinadores) en sus colaboradores. Estas necesidades se determinarán con base en:

- Los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño.
- La ejecución de los planes y proyectos de la vigencia.

Los ejes temáticos y su contenido detallado se encuentran consignados en la Malla Curricular adjunta como documento anexo al Plan para la vigencia 2026.

La planificación anticipada de las capacitaciones constituye un eje fundamental para asegurar la participación efectiva. Con el fin de facilitar la organización de las agendas laborales y personales de los funcionarios, las capacitaciones serán programadas con una antelación estratégica.

"Esto se materializará mediante la publicación oportuna en la agenda institucional, que permita a los funcionarios:

- Identificar claramente sus prioridades de formación.
- Coordinar y obtener la aprobación de su participación con los jefes inmediatos.

Sin embargo, es fundamental establecer un mecanismo de flexibilidad. Durante la vigencia, se podrán programar actividades de formación de carácter imprevisto o urgente. Aunque estas no obedezcan a la planificación inicial, serán necesarias para el desarrollo oportuno de competencias laborales o comportamentales requeridas con urgencia por los servidores públicos.

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 Publica – ESAP
- Escuela de Alto Gobierno – ESAP
- Ministerio de Hacienda y Crédito Publico

- 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.

7. INDICADORES QUE PERMITIRÁN MEDIR EL PLAN DE CAPACITACIÓN 2026

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):

$$\frac{\text{Número de capacitaciones ejecutadas}}{\text{Número de capacitaciones programadas}} \quad X\ 100$$

- **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.

$$\frac{\text{Total, de encuestas con calificación sobresaliente en cumplimiento del PIC en el periodo}}{\text{Total, de encuestas aplicadas en cumplimiento al PIC en el periodo}} \quad X\ 100$$

8. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2026

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.

9. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

El presente cronograma se encuentra sujeto a cambios de acuerdo con las necesidades presentadas en la ejecución del plan institucional de capacitación PIC 2026, y quedará como anexo al presente documento.

ANEXO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2026													
Dimensión	**MES** / **ACTIVIDAD**	**E**	**F**	**M**	**A**	**M**	**J**	**J**	**A**	**S**	**O**	**N**	**D**
Saber hacer	Capacitaciones correspondientes al área financiera							■					
Saber	Capacitación Charla Colpensiones Reforma Pensional				■								
Saber	Capacitación Responsabilidad penal, fiscal y disciplinaria de los servidores públicos.					■							
Saber hacer	Capacitación Redacción y argumentación jurídica					■							
Saber	Capacitación 4° Revolución Industrial									■			
Saber hacer	Capacitación Argumentación y motivación de actuaciones administrativas				■								
Saber hacer	Capacitación en Ciberseguridad									■			
Saber hacer	Capacitación Insor Educativo			■									
Saber hacer	Capacitación de Caja Menor						■						
Saber hacer	Capacitación Gestión de almacén e inventario						■						
Saber hacer	Capacitación Gestión de comisiones						■						
Saber hacer	Capacitaciones que tengan que ver con la misión de las subdirecciones				■								
Ser	Capacitación Formación en Cultura Sorda y Enfoques Socioculturales						■						
Ser	Charlas motivacionales y de autoestima					■							
Saber hacer	Capacitación Gestión Documental							■					

ANEXO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2026													
Dimensión	**MES** / **ACTIVIDAD**	**E**	**F**	**M**	**A**	**M**	**J**	**J**	**A**	**S**	**O**	**N**	**D**
Saber hacer	Capacitación Incumplimientos Contractuales									■			
Saber hacer	Capacitación Supervisión de contratos					■							
Saber hacer	Capacitación Contratación etapa poscontractual				■								
Saber hacer	Capacitación Contratación etapa Contractual.			■									
Saber hacer	Capacitación Contratación etapa Precontractual			■									
Saber	Capacitación Redacción y argumentación jurídica.							■					
Saber	Capacitación en Lingüística de la Lengua de Señas Colombiana (LSC)						■						
Saber	Taller de diversidad socio lingüística								■				
Saber hacer	Taller de Habilidades Comunicativas								■				
Saber hacer	Conciliación									■			
Ser	Capacitación Habilidades Blandas										■		
Saber hacer	Técnicas para operar acciones de asesoría virtual y presencial								■				
Ser	construcción de paz					■							
Ser	Curso de Lenguaje Incluyente y Accesible			■									
Saber	Curso Modelo Integrado de planeación y gestión MIPG									■			
Saber hacer	Cursos en técnicas de organización y priorización; manejo de herramientas de productividad, argumentación y redacción; trabajo en equipo y manejo de conflictos; cursos de análisis de problemas y toma de soluciones.				■								
Saber	Diseño de plataforma y aplicación para accesibilidad en la producción de documentos.					■							
Saber hacer	Equidad de Genero						■						
Ser	Escuelas Terapéuticas							■					
Saber	Estadística básica									■			
Saber hacer	Evaluación de Desempeño Laboral Comisión Nacional del Servicio Civil (Curso)		■				■						
Ser	Factores de riegos físicos iluminación, ruido y disconfor térmico								■				
Ser	Familia punto de equilibrio en la salud emocional y mental con las diferentes redes de apoyo										■		
Ser	Flexibilidad Y Adaptación Al Cambio			■									
Saber hacer	Fortalecimiento de la administración pública					■							
Saber	Funcionamiento del gobierno nacional, departamental y municipal.							■					
Saber hacer	Gerentes Públicos de la Administración Colombiana				■								
Saber hacer	Herramientas de trabajo								■				
Saber hacer	Seguimiento a proyectos de Inversión									■			
Saber hacer	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción			■							■		

ANEXO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2026													
Dimensión	**MES** / **ACTIVIDAD**	**E**	**F**	**M**	**A**	**M**	**J**	**J**	**A**	**S**	**O**	**N**	**D**
Saber hacer	Metodologías de Investigación Aplicadas a la Realidad Social de las Personas Sordas						■						
Saber hacer	Talleres sobre análisis crítico de información y elaboración de informes e investigaciones aplicadas					■							
Saber hacer	Actualización en enfoques sociolingüísticos que permitan analizar y comprender las condiciones de vida de la población sorda							■					
Saber hacer	Uso Herramienta Power Bi						■						
Saber hacer	Uso herramienta Google Sheets						■						
Saber	Capacitación en Arquitectura Empresarial				■								
Saber hacer	Capacitación en Inteligencia artificial aplicada a entidades del Estado			■									
Saber	Certificación ISO 27001:2022				■								
Saber hacer	Capacitación en ciberseguridad			■									
Saber hacer	Lenguaje Claro		■										
Saber	Ley 1010 de 2006 - Acoso Laboral								■				
Ser	Liderazgo femenino							■					
Ser	Inteligencia emocional					■							
Ser	Liderazgo y trabajo en equipo				■								
Ser	Clima laboral, manejo de estrés, negociación de conflictos							■					
Saber hacer	Manejo de sustancias químicas										■		
Saber hacer	Manejo de herramientas ofimáticas, redacción de textos									■			
Saber hacer	Manejo de nuevas tecnologías-Cultura Sorda												
Ser	Manejo y gestión del tiempo									■			
Saber hacer	Matriz de Peligro y prevención de accidentes de trabajo										■		
Ser	Mecanismos alternativos de solución de conflictos									■			
Ser	Planeación y manejo del tiempo.							■					
Ser	Prevención de política de alcohol drogas					■							
Ser	Programa Bilingüismo		■										
Saber hacer	Promoción y protección de derechos humanos								■				
Saber	Protocolo de neologismo y planeación lingüística		■										
Saber	Seguridad en riesgo público										■		
Saber hacer	SIIF					■							
Saber hacer	Técnicas y métodos de redacción							■					
Saber hacer	Talleres grupo DEVI								■				
Saber hacer	Manejo de sistema de calidad						■						
Ser	Valores del servicio público											■	

ANEXO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2026													
Dimensión	**MES** / **ACTIVIDAD**	**E**	**F**	**M**	**A**	**M**	**J**	**J**	**A**	**S**	**O**	**N**	**D**
Saber	Formulación de indicadores y/o diseño de instrumentos para la recolección de información					■							
Ser	Proyecto de vida: taller de visualización de metas y mapa de sueños				■								
Saber hacer	Inducción en SST con enfoque inclusivo		■										
Saber	Normas de seguridad, orden y autocuidado en el trabajo y convivencia laboral		■										
Saber	Clasificación y manejo adecuado de residuos en la fuente			■									
Saber	Roles y responsabilidades en SST y gestión ambiental			■									
Ser	Ergonomía y pausas activas en oficinas				■								
Saber	Cumplimiento normativo en SST y gestión ambiental					■							
Saber hacer	Condiciones inseguras y mejora continua (protocolo de acoso laboral / sexual y equidad de genero)				■								
Ser	Primeros auxilios psicologicos y atención de crisis						■						
Ser	Equidad de Genero y enfoque diferencial en el trabajo					■							
Saber hacer	Gestión de emergencias sustancias quimícas y primeros auxilios							■					
Ser	Escuelas terapéuticas I,II Y III								■	■	■		
Saber hacer	Roles y responsabilidades COPASST								■				
Saber hacer	Roles y responsabilidades CCL								■				
Saber hacer	Curso de 50 horas del SG-SST Integrantes de los comités							■					
Saber hacer	Manejo de sustancias químicas y rotulado										■		
Saber hacer	Buenas Prácticas ambientales y uso eficiente de recursos naturales				■								
Ser	Liderazgo transformacional y comunicación asertiva.		■										
Ser	Trabajo en equipo, convivencia laboral y no discriminación.			■									
Ser	Reconocimiento, motivación y recompensas laborales.				■								
Saber hacer	Claridad del rol, funciones y responsabilidades.					■							
Saber hacer	Gestión del tiempo, pausas activas y cargas laborales.						■						
Ser	Manejo del estrés y la ansiedad laboral.							■					
Ser	Desarrollo de resiliencia y afrontamiento positivo.								■				
Ser	Conciliación vida laboral-familiar y teletrabajo saludable.									■			
Ser	Prevención del consumo de sustancias psicoactivas (SPA).										■		
Ser	Fomento de estilos de vida saludable y autocuidado mental.											■	
Ser	Salud mental en el entorno laboral y bienestar emocional.												■

10. 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 de comunicación masiva, 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.

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