

**LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA ELABORACION DEL  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN “PIC”**

**DIRECTIVOS**

Esp. MARISOL GONZÁLEZ OSSA  
Rectora

Esp. LAURA CRISTINA BENAVIDEZ  
Vicerrectora Administrativa

Mag. WILSON JUVENAL VALLEJO  
Vicerrectora Académico

**COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL**

Esp. JHON HENRY CUELLAR  
Docente Tiempo Completo

Prof. CRISTIAN DANILO ENRÍQUEZ NAVIA  
Auxiliar Administrativo – Tesorería

Esp. IVETTE DEL CARMEN LIÑEIRO CARGO  
Profesional Universitario – Bienestar universitario

Prof. MARÍA CAMILA CRUZ MEJÍA  
Técnico Administrativo – Talento Humano

**MOCOA - PUTUMAYO  
FEBRERO DE 2018**



El Saber como Arma de Vida

**TALENTO HUMANO**

IES vigilada



**MINEDUCACIÓN**

## CONTENIDO

1. PROPÓSITO DEL PLAN
2. MARCO NORMATIVO
3. MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL
4. JUSTIFICACIÓN
5. OBJETIVOS
6. METAS
7. DEFINICIONES
8. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN
9. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS
10. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO



**TALENTO HUMANO**

IES vigilada



**MINEDUCACIÓN**

## 1. PROPÓSITO DEL PLAN

El Plan de capacitación se hace con el propósito de integrar las orientaciones estructurales del plan nacional de formación y capacitación en el programa de educación del Instituto Tecnológico del Putumayo para el año 2018, garantizando así la efectividad administrativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por el funcionario para el desempeño de su cargo.

## 2. MARCO NORMATIVO

Para la organización del Plan de Capacitación, inducción y reinducción para los funcionarios del Instituto Tecnológico del Putumayo, se tuvo en cuenta los siguientes fundamentos legales:

**Sistema Nacional de Capacitación** de acuerdo con lo previsto en los Decreto 1567 de 1998 y 1227 de 2005.

**Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998.** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Artículo 4 - "Definición de 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 complementar la 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 "

**Ley 909 de septiembre 23/2004.** Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..." Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."

**Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. "Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

## TALENTO HUMANO

**Decreto 1227 de 2005**, “Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación”.

“Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.”

**Bases Plan Nacional de Desarrollo.** Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2014-2018.

**Plan de Desarrollo del Instituto Tecnológico de Putumayo 2012 – 2022** denominado: “Educación Superior con calidad para la competitividad y la construcción de región”, el eje estratégico 1: DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA LA EXCELENCIA dentro del componente 2.1.1. SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO contempla el desarrollo del programa 2.1.1.1. Bienestar Social como una estrategia que apunta a consolidar su objetivo estratégico “Consolidar una cultura organizacional orientada a la excelencia en el desarrollo de las acciones académico-administrativas, que permita el incremento de la efectividad y el bienestar de todos los miembros de la organización”

### DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA LA EXCELENCIA

*Objetivo Estratégico:* Consolidar una cultura organizacional orientada a la excelencia en el desarrollo de las acciones académico-administrativas, que permita el incremento de la efectividad y el bienestar de todos los miembros de la organización en el Componente 1. SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: 1. Bienestar Social

#### Componente 2. SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

##### 1.1. FORMACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD Y LA CONVIVENCIA

##### 1.1.1. Componente 1. CALIDAD

Este componente comprende cinco programas:

##### 1.1.1.1. Programa 1. Mejoramiento de la Calidad Docente

Aportar al mejoramiento de la calidad educativa y calidad de vida, a partir de procesos de formación y fortalecimiento docente, en la perspectiva de constituir sujetos sociales de transformación de la educación.

##### 1.1.1.1.1. Subprograma 1. Desarrollo Profesional

Fortalecer los procesos de formación, capacitación y actualización de competencias pedagógicas y profesionales específicas de los docentes.

##### 1.1.1.1.2. Subprograma 2. Sistema de Incentivos y estímulos a docentes

Fortalecer el sistema de incentivos, recompensas y estímulos al ejercicio docente en la institución.



**TALENTO HUMANO**

IES vigilada



**MINEDUCACIÓN**

Plan Rectoral “**TODOS SOMOS UNIVERSIDAD ITP**” presentado por la Rectora Marisol González Ossa a ejecutarse en el Periodo 2014-2018 dentro de la línea 2.5.2 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2.5.2.1 FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO, se encuentra como objetivo el “Fortalecer el Desarrollo Administrativo a través de la Implementación del Plan de Bienestar Social y Estímulos para el desempeño administrativo”

### **3. MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL**

#### **MISIÓN**

El Instituto Tecnológico del Putumayo, es una institución pública de Educación Superior, comprometida con el desarrollo regional, dedicada a la formación de técnicos, tecnólogos y profesionales a través de Ciclos Propedéuticos para formar ciudadanos líderes en la transformación de su entorno. Como espacio de construcción del tejido social, fomenta el diálogo de los valores y saberes con los avances científicos, tecnológicos y sociales del mundo, a fin de consolidar la identidad y la integración regional y nacional.

El Instituto Tecnológico del Putumayo en el cumplimiento de sus funciones de docencia, investigación y proyección social, está comprometido con la preservación y aprovechamiento sostenible de la biodiversidad, procurando la adaptación de tecnologías aplicables a las realidades del contexto, la recuperación de los saberes populares y la preservación de los conocimientos de las diferentes etnias que habitan las regiones Andina y Amazónica, para contribuir al bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes”.

#### **VISIÓN**

El Instituto Tecnológico del Putumayo, se consolidara como una institución de Educación superior, acreditada y líder en procesos tecnológicos, socioeconómicos, culturales y ambientales a través de la investigación, la docencia y la proyección social, en la región andino-amazónica y en el país.

### **4. JUSTIFICACIÓN**

El diseño de un plan que direcciona el aprendizaje organizacional conforme a la misión, visión y metas institucionales, se consolida como una herramienta efectiva que fundamenta y facilita la toma de decisiones en cuanto a formación y capacitación de los servidores públicos, tomando como referente las solicitudes hechas sin incurrir en acciones contingenciales y gastos que no vayan encaminados al mejoramiento organizacional de la Institución. De tal forma que la inversión de recursos para educación formal o no formal, sea establecida bajo criterios específicos determinados a partir de las necesidades detectadas y el presupuesto destinado para capacitación, dando como resultado el manejo óptimo de los recursos disponibles para tal fin.

Una formación y capacitación congruente con las necesidades de la Institución, propende con la tenencia de una planta de personal idónea, competente y capaz de resolver inconvenientes presentados en el entorno laboral y social, de tal forma que una ampliación en su nivel de formación lo condiciona para emprender retos que mejoren su desempeño laboral y calidad de vida.

El plan de capacitación está encaminado a que el servidor se capacite y comprenda las tareas pertenecientes a la ocupación respectiva, lo cual puede ser posible con un aumento en el conocimiento y habilidades que sirvan de base para que se destaque en la realización de sus funciones y de aportes sustanciales en proyectos o ideas

## TALENTO HUMANO

estratégicas. Este proyecto puede edificar bases para la gestión de los organismos competentes de la institución, siempre que responda a la conceptualización de la planificación respectiva, de tal modo que cualquier acción o actividad realizada para dar curso al proceso de aprendizaje organizacional este enmarcada en los lineamientos establecidos en un plan derivado de las necesidades e intereses institucionales.

## 5. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

### Objetivo General:

Contribuir al mejoramiento institucional a través del fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias laborales de los servidores públicos, en función de la participación, a través de orientaciones generales que guíen el desarrollo de los procesos de capacitación en la institución.

### Objetivos Específicos:

- a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus unidades ejecutoras.
- b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público, fortaleciendo las competencias desde las tres dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer.
- c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la entidad y del Estado.
- d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- e) Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.
- f) Reorientar a los servidores en los cambios producidos en el Instituto, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta por medio del programa de Reinducción.

## 6. METAS

- Funcionarios fortalecidos que aporten al cumplimiento de los objetivos Institucionales.
- Instituto Tecnológico del Putumayo fortalecido por las aptitudes y actitudes positivas de sus empleados.
- Imagen corporativa apropiada por los funcionarios y consolidada una política institucional de servicio público.
- Mejora continua a través de la capacitación de los empleados.
- Niveles de satisfacción personal y laboral positivos de los funcionarios.

## 7. DEFINICIONES

**Competencia:** “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

**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

## TALENTO HUMANO

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. (Ley 1567 de 1998- Art.4).

**Formación:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**Educación para el trabajo y Desarrollo Humano:** La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

**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 (Ley 115 /1994).

**Educación Formal:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4).

**Dimensión del Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

**Dimensión del Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

**Dimensión del Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

## 8. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en el ITP, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Ley 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

## TALENTO HUMANO

- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del ITP.

## 9. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS Política de Formación

### CONCEPTUALES

- Fortalecimiento de las Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de desempeñar de manera efectiva y con calidad, una actividad de trabajo reuniendo conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad presume.
- Perspectiva de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.
- Mejorar el clima Laboral: Se define el clima laboral como el conjunto de características, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo, que son percibidas por los funcionarios y que influyen sobre su conducta dentro de la Institución.

### PEDAGÓGICOS

- La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

## 10. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.

Este plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la comunidad educativa y promoviendo el eficaz desempeño del cargo.

Cubre los siguientes subprogramas:

### INDUCCIÓN

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura Organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio prestado, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el Instituto Tecnológico del Putumayo.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un funcionario a la entidad, en procura de integrar a los servidores de la institución y los temas a tratar, tales como:

- Misión



## TALENTO HUMANO

- Visión
- Valores Institucionales
- Principios Institucionales
- Plan de Desarrollo Institucional
- Plan Rectoral
- Plan Operativo Anual
- Procesos misionales
- Autoevaluación y Acreditación
- CIECYT
- Imagen corporativa
- Plan de Comunicaciones (Página web)
- Sistemas de información IES
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión Documental
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Adicionalmente, el jefe del área donde el servidor desempeñará sus funciones, asignará un responsable de inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.
- Orientar al servidor en temas afines con el Instituto Tecnológico del Putumayo.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.
- Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado, entre otras que le sean asignadas en el área.

## REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Institución, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a esta. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos una vez al año, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de los lineamientos generales de la Institución.

## CAPACITACIÓN

- **DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:** Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales de cada área de gestión, con el fin de contribuir al mejoramiento en el puesto de trabajo.

En el siguiente cuadro se consolida la programación de capacitación con base en el diagnóstico, los objetivos y las estrategias definidas:

CONSOLIDADO GENERAL DE LA PROGRAMACIÓN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL DE ACUERDO A LOS TEMAS POR ÁREA	
ÁREAS DE GESTIÓN	TEMAS
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA	Gestión Integral y mejoramiento de procesos
	Contratación Pública: eficiente transparente y responsable



El Saber como Arma de Vida

## TALENTO HUMANO

IES vigilada



MINEDUCACIÓN

	Carrera administrativa y Evaluación del desempeño
	Incentivos
COORDINACIÓN ACADÉMICO - ADMINISTRATIVA	Sistemas de Gestión de la Calidad
	Atención al cliente
PLANEACIÓN	Planeación y Proyectos
	Formulación, evaluación y gerencia de Proyectos
CONTROL INTERNO	MECI Y FURAG
	Mecanismos de autocontrol
COORDINACIÓN ACADÉMICA	Atención al cliente
	Técnicas – Normas Icontec
RECURSOS FÍSICOS	Manejo de activos e inventarios
	Norma ISO de calidad
	Reforma tributaria
BIENESTAR UNIVERSITARIO	Políticas de Bienestar universitario
	Competencias laborales
	Diseño y Administración de sitios Web-Portal ITP
LABORATORIO DE INFORMÁTICA	Windows Server – Administración de servidores
	Linux Server-admón. de servidores
TALENTO HUMANO	Administración y Gestión del Talento Humano
	Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP
	Reforma tributaria
PRESUPUESTO	Presupuesto por resultados y calidad del gasto público
	Reforma tributaria
	Sistema General de Regalías
	Metodología para presentar informes a los órganos de control y entidades gubernamentales que lo soliciten.
CONTABILIDAD	Actualización de Normas Internacionales NIFF - NICSP
	Reforma tributaria
BIBLIOTECA	Sistemas de clasificación de material bibliográfico
	Gestión de Bibliotecas
	PGD - PINAR - TRD - TVD
JARDÍN BOTÁNICO	Propagación de plántulas
	Guías turísticas
	Formulación de proyectos
TESORERÍA - AUXILIAR TESORERÍA	Reforma tributaria
	Administración de Tesorería
	Metodología para presentar informes a los órganos de control y entidades gubernamentales que lo soliciten.

## TALENTO HUMANO

SECRETARIA EJECUTIVA	Atención al ciudadano y solución a petición, queja, reclamos y denuncias.
	Política de servicio al ciudadano, transparencia y acceso a la información.
	Gestión Documental

Cabe mencionar que algunos temas serán de carácter transversal, lo que permitirá la capacitación de más de un funcionario de la Institución.

- **MODALIDADES DE CAPACITACIÓN:** Con el fin de desarrollar las actividades contempladas en el Plan de Capacitaciones se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se encuentran a disposición, y con el objetivo de atender de manera eficiente la población a la cual se pretende capacitar:

NRO.	METODOLOGÍA	DESCRIPCIÓN
1.	Seminarios y talleres	Modalidad en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés y efectuar una profundización posterior.
2.	Cursos de profundización y actualización	Modalidad en la que el capacitador debe ser experto en el tema y nutrir al capacitado de los conocimientos nuevos en determinado tema. Hay un nivel más avanzado de especificidad.
3.	Capacitación/taller en el puesto de trabajo	Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad es aplicable, por ejemplo para las actividades de salud ocupacional.
4.	Video conferencias, Cursos virtuales	Aprovechamiento del uso de la tecnología para efectuar un despliegue de mayor impacto a nivel nacional, regional y local.
5.	Coaching	Integrar al funcionario y docente en una formas de trabajo más colaborativas y participativas en las que los miembros del Instituto Tecnológico del Putumayo conjuntamente desarrollen procesos de formación.

- **FACILITADORES:** En primera instancia con el objetivo de aprovechar el conocimiento y las potencialidades se estimulará la participación de docentes y funcionarios del Instituto Tecnológico del Putumayo para el desarrollo de programas de inducción y re inducción. En las actividades que se requiera capacitación técnica o específica como es el caso de actualización de normatividad o de procedimientos externos, se realizará con expertos en el tema, para ello se buscaran y consolidaran alianzas, contratos o convenios con entidades públicas y privadas.

Con lo expresado los facilitadores para la ejecución serán:

Docentes y Administrativos del instituto Tecnológico del Putumayo

Administradora de Riesgos Profesionales

Red T&T

Entidades Públicas.

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Escuela Superior de Administración Pública ESAP
- Departamento Administrativo de la función Pública DAFP
- Ministerio de Educación Nacional
- Otras de nivel Nacional, Departamental.

Otras de Carácter Privado

## TALENTO HUMANO

- **PRESUPUESTO:** Para la ejecución del presente Plan de Capacitaciones, el Instituto Tecnológico del Putumayo Reservara dentro de su presupuesto los recursos para garantizar su ejecución.
- **EVALUACIÓN:** Finalizada cada actividad de capacitación se debe realizar la aplicación de evaluaciones integrales que permitan cualificar la capacitación, a saber:
  - Evaluación de Corto Plazo:** es realizada por el funcionario beneficiario de la capacitación; el objetivo es de manera inmediata conocer la percepción de quien participio en la actividad.
  - Evaluación de Mediano Plazo:** Es realizada por el funcionario de la capacitación y el Comité de bienestar social, el objetivo es analizar las mejoras que se han presentado con el proceso de aprendizaje en la capacitación.
  - Evaluación de Largo Plazo:** Es realizada por El Comité de Bienestar Social, el objetivo es analizar las mejoras que se han presentado con el proceso de aprendizaje desarrollados en la ejecución del Plan de Capacitaciones.
- **MEDICIÓN:** Dentro del Plan de Capacitaciones, como fuente de información para la toma de decisiones gerenciales, se ha adoptado los siguientes indicadores:
  - Cobertura:** Determinará el porcentaje de los funcionarios atendidos por el Plan de Capacitaciones. (Total de funcionarios / Funcionarios capacitados x 100)
  - Satisfacción:** Determinará el nivel de aceptación de las actividades contempladas en el Plan de Capacitaciones. (Evaluación de niveles de satisfacción mediante encuesta).

LAURA CRISTINA BENAVIDES PRIETO  
Vicerrectora Administrativa

Proyectó:  
María Camila Cruz  
Técnico Administrativo