
 <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO		Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		Fecha: 29-01-2021
	PLAN DE ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página: 1 de 18
Elaboró: Equipo SGETH Cargo:	Revisó: Carlos Fernando Cuellar Cargo: Vicerrector administrativo	Aprobó: Miguel Ángel Canchala Delgado Cargo: Rector	
Fecha: 22 de enero de 2021	Fecha: 25 de enero de 2021	Fecha: 29 de enero de 2021	



El Saber como Arma de Vida

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página: 2 de 18

PLAN ANUAL DE VACANTES 2021

DIRECTIVOS

MIGUEL ANGEL CANCHALA DELGADO
Rector (E)

CARLOS FERNANDO CUELLAR MARTINEZ
Vicerrector Administrativo

NILSA ANDREA SILVA CASTILLO
Vicerrectora Académica


CAMILA CRUZ MEJIA
Profesional Universitario Talento Humano.

BRIGITTE CAROLINA AGUIRRE
Profesional Universitario –talento humano

Katherin Juliet Arteaga Gelpud
Profesional Universitario- Bienestar Universitario


PSO- YENCY LILIANA DELGADO
Profesional de SST

MOCOA - PUTUMAYO
ENERO DE 2021

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página: 3 de 18

ÍNDICE.

1.	Introducción	4
2.	Alcance	5
3.	Objetivo	5
4.	Definiciones y siglas.....	5
5.	Documentos de referencia.	7
6.	Condiciones generales.....	7
7.	Desarrollo del contenido.	10
8.	Anexos y/o formatos (opcional).....	18

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página: 4 de 18

1. INTRODUCCIÓN.

Frente a los nuevos retos que enfrenta la hoy la educación superior, y que le exige contribuir de manera contundente con el desarrollo social del país y las transformaciones éticas y culturales través de un compromiso con la efectividad y la pertinencia, en cumplimiento de condiciones como la calidad, la igualdad, y la investigación orientada a la innovación, resalta la importancia sin ecuánime del Talento Humano como condición necesaria por ser el protagonista principal y el actor permanente e influyente para dar respuesta de manera dinámica e innovadora a los desafíos que se le imponen.

Bajo este escenario, el Instituto Tecnológico del Putumayo, comprometido con liderar en el Departamento la formación de profesionales con un alto potencial laboral, científico y tecnológico para satisfacer las necesidades regionales y con la consolidación de la identidad cultural del Departamento del Putumayo, para preservarla, rescatarla cuando se requiere, cultivarla, engrandecerla y proyectarla al país y al mundo, reconoce la necesidad de articular procesos fundados *en una gestión humana integral, que adquieran importancia estratégica, como fuente generadora de la dinámica organizacional, pilar para la mejora continua y el logro de los objetivos institucionales.*


Bajo esta perspectiva, y en el entendido que el talento humano es el eje fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales, corrobora el compromiso con generación de procesos tendientes a crear un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral, sobre la base de construir identidad con el direccionamiento estratégico, a través de la consolidación de procesos de selección, vinculación, seguimiento, compensación, bienestar y formación en un marco de aprendizaje permanente y la armonización entre el desempeño institucional e individual, como incentivos y estímulos.

En este documento se presenta El Plan de Gestión del Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo resultado de la construcción colectiva que contiene que establece objetivos y proyectos concretos para la mejora continua en materia de gestión de personal. Se establece el enfoque y las premisas, así como la misión, visión y valores que guiarán las actuaciones a nivel institucional.

A partir de los resultados de la autoevaluación y el análisis DOFA, se concretan los principios y ámbitos de actuación y se fija la Política, como marco genérico de actuación. A continuación, se formulan los objetivos y se describen las estrategias y las líneas de acción para ejecución del Plan, el cual tiene como objetivo orientar la planeación, ejecución y evaluación de las acciones implementadas para garantizar las condiciones de trabajo dignas y a la vez mejorar la calidad en la prestación de servicios, esto bajo preceptos constitucionales y legales, los principios y derechos fundamentales del trabajo reconocidos en Colombia.

Este Plan, surge de la necesidad de transformar la gestión de la Dirección de Talento Humano buscando con ello:

- Renovar el compromiso de la Dirección de Talento Humano como unidad de servicio a los objetivos estratégicos del Instituto Tecnológico del Putumayo y al desarrollo profesional del personal docente y administrativo.
- Dotar al equipo de la Dirección del Talento Humano de un marco global que garantizara la orientación común y la coherencia del trabajo de todos y cada uno de sus integrantes.
- Fijar y transmitir objetivos concretos de gestión al equipo de Talento Humano e impulsar su eficacia.
- Dar visibilidad al valor agregado que la función de Talento Humano donde es capaz de aportar a la gestión institucional y publicar el carácter estratégico de su misión.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página: 5 de 18

2. ALCANCE.

Lograr el direccionamiento estratégico del desarrollo del talento humano, implementando políticas para el ámbito administrativo y docente, de tal forma que asegure el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales.

3. OBJETIVO

3.1 OBJETIVO GENERAL

Lograr el direccionamiento estratégico del desarrollo del talento humano, implementando políticas para el ámbito administrativo y docente, de tal forma que asegure el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales.


3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Mantener la planta de personal en línea con el cumplimiento de la misión y visión institucionales
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano


4. DEFINICIONES Y SIGLAS.

4.1 DEFINICIONES.

- **¿Qué es la Comisión del servicio civil?** Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actúa de acuerdo de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la constitución política de Colombia.
- **¿Qué es la carrera administrativa?** Sistema que regula el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal, regulado por la función pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil. La carrera administrativa se concibe como el mecanismo de selección objetiva idóneo, para verificar que el ingreso, ascenso y permanencia en la función pública se efectúe con la observancia de ciertas garantías y principios determinados en la constitución y en la ley. Por lo anterior, se puede decir que a manera general todos los empleos públicos deberán ocuparse cumpliendo los requisitos y concursos establecidos en la mencionada institución, con excepción de aquellos para los cuales la ley ha estipulado otro sistema de selección.
- **¿Qué es la Comisión de Personal?** Conforme lo dispone el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal es uno de los órganos de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, colegiado, de carácter bipartito, conformada por dos (2) representantes de la entidad designados por el nominador, y dos (2) representantes de los empleados elegidos por votación directa de éstos, constituyéndose entonces para los servidores de las entidades, en una manifestación de la democracia participativa propia del Estado Social de Derecho, en los términos del artículo 40 de la Carta Política.
- **Vacante:** Está relacionado con una posición, un cargo o un puesto. La vacante puede completarse con la incorporación de una persona ajena a la organización en cuestión. En el caso de un empleo, se contrata a un nuevo trabajador o a través de un movimiento interno.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página: 6 de 18

- **Reubicación:** Los trabajadores de una empresa, por otra parte, pueden ser parte de una reubicación cuando son cambiados de su puesto de trabajo.
- **Traslado** Llevar a alguien o algo hacia otro lugar, hacer pasar a alguien de un cargo o puesto, hacer que un acto se lleve a cabo en un momento diferente del previsto. El traslado puede ser, por lo tanto, la movilidad de una persona. Es frecuente que el concepto se utilice para nombrar al desplazamiento obligatorio, ordenado por una autoridad o un superior jerárquico en un contexto determinado.
- **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. (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **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).
- **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
- **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).
- **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 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).

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página: 7 de 18

- **Formación:** Es la primera etapa de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en alguna disciplina y que permite a quien la obtiene alcanzar niveles educativos cada vez más elevados. En general son programas a mediano y largo plazo.

4.2 SIGLAS.

- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **ESAP:** Escuela Superior de Administración Pública
- **IES:** Instituciones de educación superior.

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

El Plan de Gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo se toma como referentes el marco normativo Nacional y el Institucional:

Entre los que se encuentran:

Constitución Política de Colombia, artículo 69 que consagra la autonomía universitaria, desarrollada en la Ley 30 de 1992 donde se establece de igual manera la autonomía académica, administrativa y financiera de las Universidades Públicas.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)

Ley 30 de 1992: “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”, en su Capítulo III del personal docente y administrativo.

Ley 1188 de 2008 Por la cual se regula el registro calificado de Programas de educación superior y se dictan otras Disposiciones”.

Decreto 1295 de 2010: “Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior”. El artículo 5 contempla la evaluación de las condiciones de calidad de los programas y el artículo 6 de la valuación de las condiciones de calidad de carácter institucional

Estatuto del Docente Acuerdo No. 010 del 1° de agosto de 2003 del Instituto Tecnológico del Putumayo y **Resolución No. 0571** (Del 30 de junio de 2017). Reglamento Interno del Trabajo

Normatividad Institucional:


Proyecto Educativo Institucional por el cual se definen los criterios, pautas, normas y orientaciones, que hacen viable en la cotidianidad de los quehaceres y funciones de esta institución académica, la realización de la misión.

Orientación Estratégica Institucional, supone la consolidación y desarrollo de un talento humano que, en conjunto (académicos, directivos y administrativos), respondan a los cambios en los paradigmas de enseñanza – aprendizaje.

Política de Calidad, orienta el desarrollo en el Instituto de la cultura de la evaluación, la planeación y la calidad, buscando el mejoramiento continuo

6. CONDICIONES GENERALES.

De acuerdo con los lineamientos establecidos en MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página: 8 de 18

que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Por lo anterior, se cuenta con la información actualizada de la en materia de administración pública, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2020.

6.1 CARACTERIZACION DE LA POBLACION

La planta de personal actual del Instituto Tecnológico del Putumayo, fue establecida mediante Decreto 846 de 2003. “Por el cual se establece la Planta de Personal Administrativo del Instituto Tecnológico del Putumayo”. Y ajustada mediante Decreto 139 de 2007. “Por medio de la cual se ajusta la planta de personal directivo y administrativo del establecimiento público educativo Instituto Tecnológico del Putumayo al sistema de nomenclatura, clasificación y codificación de empleos previstos en el Decreto 785 de 2005”. Está actualmente conformada por 20 cargos los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

TRES (3) CARGOS DIRECTIVOS:


NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EN CARRERA	PROVISI ONAL	LIBRE NOM Y REM	VACANTE	EN SITUACIÓ N ADM
Directivo	Rector	048	13			X		
Directivo	Vicerrector Académico	057	04					X
Directivo	Vicerrector Administrativo	057	02			X		

UN (1) CARGO ASESOR:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EN CARRERA	PROVISI ONAL	LIBRE NOM Y REM	VACANTE	EN SITUACIÓ N ADM
Asesor	Asesor	105	01			X		

CUATRO (4) GARGOS PROFESIONALES UNIVERSITARIOS:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EN CARRERA	PROVISI ONAL	LIBRE NOM Y REM	VACANTE	EN SITUACIÓ N ADM
Profesional	Profesional Universitario	219	09					X
Profesional	Profesional Universitario	219	09		X			
Profesional	Profesional Universitario	219	07		X			
Profesional	Profesional Universitario	219	07		X			

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página: 9 de 18

TRES (3) CARGOS TECNICO ADMINISTRATIVO:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EN CARRERA	PROVISIO NAL	LIBRE NOM Y REM	VACANTE	EN SITUACIÓ N ADM
Técnico	Técnico Administrativo	367	12	X				
Técnico	Técnico Administrativo	367	12					X
Técnico	Técnico Administrativo	367	12		X			

DOS (2) CARGOS TECNICO OPERATIVO:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EN CARRERA	PROVISIO NAL	LIBRE NOM Y REM	VACANTE	EN SITUACIÓ N ADM
Técnico	Técnico Operativo	314	12	X				
Técnico	Técnico Operativo	314	12		X			

SIETE (7) CARGOS ASISTENCIALES:


NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIG O	GRA DO	EN CARRERA	PROVISIO NAL	LIBRE NOM Y REM	VACANTE	EN SITUACIÓ N ADM
Asistencial	Tesorero	407	23		X			
Asistencial	Secretario Ejecutivo	425	20		X			
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	18	X				
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11	X				
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11	X				
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11		X			
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11		X			

6.2 PLANTA DOCENTE

A través de la Matriz de caracterización de la planta de personal, se tiene actualizada toda la información con respecto a la antigüedad, nivel educativo, edad, genero, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros de todos los servidores públicos de la Institución.

El Instituto Tecnológico del Putumayo cuenta con una planta de personal de 24 docentes vinculados de Tiempo Completo y 172 Docentes catedráticos para atender la población Estudiantil, al igual que una estructura administrativa de 20 funcionarios los cuales se encuentran distribuidos en 3 Directivos, 1 Asesor, 4 Profesionales, 5 Técnicos y 7 Asistenciales

	ESCALAFON AUXILIAR	ESCALAFON ASISTENTE	ESCALAFON ASOCIADO	ESCALAFON TITULAR
--	--------------------	---------------------	--------------------	-------------------

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página: 10 de 18

2017	3	10	7	0
2018	3	4	13	0
2019	3	4	11	2
2020	5	3	9	4

7. DESARROLLO DEL CONTENIDO.

7.1 AUTODIAGNOSTICO GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

FORTALEZAS, entendidas como a aquellos factores internos propios del Instituto Tecnológico del Putumayo que pueden favorecer el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico:

No.	FACTOR	IMPORTANCIA
1	Consenso general sobre la necesidad de cambio y mejora	2
2	Voluntad y compromiso de la alta dirección para adoptar iniciativas de mejora	3
3	Compromiso del personal adscrito de la Dirección de Talento Humano	2
4	Posibilidad de automatización a los procedimientos de Gestión del Talento Humano	1


Grados: 3 máximo; 2 medio; 1 mínimo

Consenso general sobre la necesidad de cambio y mejora: Se considera como fortaleza la opinión generalizada de necesidad de un cambio hacia posiciones y objetivos que modernicen el proceso institucional, esto significa que se comprende la necesidad de un cambio, por lo que las iniciativas de mejora pueden ser apoyadas por la existencia de esta visión compartida.

Voluntad y compromiso de la alta dirección para adoptar iniciativas de mejora: Cualquier iniciativa de mejora de gestión del Proceso de Gestión del Talento Humano, cuenta con el apoyo decidido de la alta dirección ya que este proceso se ha considerado como un pilar para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Compromiso del personal adscrito a la Dirección de Talento Humano: El personal adscrito a la Dirección de Talento Humano presenta un grado de implicación necesario y suficiente para la puesta en marcha de los proyectos del plan y el logro de sus objetivos.

Posibilidad de automatización a los procedimientos de Gestión del Talento Humano: El apoyo del proceso de Sistemas y Tecnología entre es una ventaja en pos del lograr una mayor rentabilidad del tiempo dedicado a las tareas de tipo rutinario, disminución de posibles errores en la gestión, mayor eficacia, así como la aportación de un valor agregado para el análisis de los problemas y la toma de decisiones.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página: 11 de 18

DEBILIDADES

Los factores internos propios del Instituto Tecnológico del putumayo que pueden dificultar el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico y la eficacia del proceso, son:

No.	FACTOR	IMPORTANCIA
1	Inexistencia de políticas que orienten las prácticas en la gestión del Talento Humano	3
2	Excesiva burocratización de procedimientos	2
3	Actualización de funciones	2

Grados: 3 máximo; 2 medio; 1 mínimo

Inexistencia de la definición y ejecución de la políticas y prácticas en la gestión del Talento Humano: No contar con políticas claras de Gestión del Talento Humano, origina una grave deficiencia ya que no se cuenta con un norte que guie el actuar del equipo que lo conforma, realizando actividades rutinarias sin estar articuladas a planes de acción institucional.

Excesiva burocratización de procedimientos: En las relaciones con los servicios existe excesiva burocracia, además de indefinición de procedimientos que normalicen las interacciones profesionales, lo cual implica una alta improvisación en la solución de los problemas.

Actualización de funciones laborales: Las funciones laborales se encuentran a esta fecha desactualizadas en todas las dependencias, lo cual no da al funcionario una clara visión de sus funciones.

OPORTUNIDADES


Se identifican los factores externos del Instituto Tecnológico del Putumayo, por lo tanto, normalmente no controlables, que pueden favorecer la consecución de sus objetivos.

No.	FACTOR	IMPORTANCIA
1	Autonomía Universitaria	3
2	Apoyos y relaciones Institucionales	2
3	Canales tecnológicos de comunicación externa e interna	3
4	Cultura de modernización, mejora y cambio	3
5	Posibilidad de asistencia técnica externa	3

Grados: 3 máximo; 2 medio; 1 mínimo

Autonomía Universitaria. La autonomía Universitaria posibilita la adopción de medidas en materia de personal desde un punto de vista más flexible y abierto. Especialmente, respecto a la selección de personal, promoción, desarrollo y evaluación del rendimiento.

Apoyos y relaciones Institucionales: Se dispone de una adecuada red de contactos y relaciones institucionales, facilitando el intercambio de información, el análisis y actuaciones en materia de personal pueden contribuir a mejorar la consecución de los objetivos.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página: 12 de 18

Canales tecnológicos de comunicación externa e interna: Existe un campo de actuación orientado a rentabilizar los tiempos de gestión, a mejorar la calidad de la gestión operativa, reduciendo errores, así como introducir nuevos canales de colaboración y participación de los agentes implicados en el Plan.

Cultura de modernización, mejora y cambio: Las Universidades están inmersas en la actualidad en una cultura de modernización, cambio y mejora continua de los servicios que facilitan la inclusión de oportunidades de mejoramiento. Existe una amplia documentación, así como cursos, jornadas y congresos que facilitan la transmisión de experiencias y conocimientos.

Posibilidad de asistencia técnica externa: La imposibilidad humana, material o temporal de dedicar esfuerzos a los proyectos o iniciativas de mejora, se ve equilibrada con la factibilidad de contratar asistencia técnica y consultoría de entidades, con experiencia contrastada en la ejecución de proyectos similares en el ámbito de la administración pública y las Universidades.

AMENAZAS

Entre los factores externos del Instituto Tecnológico del Putumayo, no controlables que pueden dificultar la consecución de los objetivos, están:

No.	FACTOR	IMPORTANCIA
1	Exigencias de calidad para la prestación de los servicios	3
2	Modificaciones normativas en educación superior	2
3	Evolución permanente de nuevas tecnologías	3


Grados: 3 máximo; 2 medio; 1 mínimo

Exigencias de calidad para la prestación de los servicios: El progresivo nivel de exigencia de los servicios que prestan las universidades, puede implicar que se cuestione la forma de gestionar los procesos, así como los medios personales o materiales necesarios. Sin embargo, esta amenaza puede verse como oportunidad de cambio, desde una perspectiva de mejora continua.

Modificaciones normativas en educación superior: Los cambios normativos referente a la educación superior, puede implicar una cierta incertidumbre o indecisión en determinadas materias, pudiendo quedar en entredicho algunas de las medidas o actuaciones llevadas a cabo.

Evolución permanente de las nuevas tecnologías: La rápida evolución de las tecnologías puede convertir en obsoleto lo que era pionero. Es preciso una visión proactiva para que las dependencias tecnológicas y sus avances no comprometan los objetivos y los proyectos de cambio.

7.2 MEDICION DE CLIMA LABORAL A 2020

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página: 13 de 18

El clima organizacional posee definiciones variadas, las cuales de cualquier manera influyen pertinentemente en el quehacer del trabajador; La forma en la que un empleado puede percibir su ambiente o entorno laboral y la manera en la que dicha percepción afecta o influye en lo que hace, es el pilar fundamental de esta definición. El clima hace que las personas se refieran a características innatas del ambiente de trabajo, estas pueden ser perceptibles o no, las características pueden ser percibidas directa o indirectamente por los trabajadores, y a su vez desencadenar efectos en el comportamiento laboral.

Es por esto por lo que el Instituto Tecnológico del Putumayo se preocupa por evaluar el clima organización de sus trabajadores ya que estamos hablando de sensaciones y sentimientos por lo cual hace aún más difícil su medición, somos conscientes que lo más complicado son las medidas para mejorarlo o cambiarlo, sin embargo contar con un buen clima organizacional genera que sus trabajadores están a gusto en su puesto de trabajo, debemos tener en cuenta que un ambiente agradable tiene muchos beneficios muy importantes.

En primer lugar, se conseguirá mayor rendimiento laboral de los trabajadores individualmente y también se facilita el trabajo en equipo.

Los trabajadores, vana a sentir que pertenecen al Instituto Tecnológico del Putumayo por lo cual van a trabajar más satisfechos e integrados, colaborando y aportando ideas, evitando que las personas con talento abandonen al Instituto.

Un buen entorno laboral, mejora la imagen exterior del Instituto hace estar mejor preparada para enfrentarse a cambios o distintos restos que deba superar.


Si bien, conforme a la medición realizada, no existen factores que puedan considerarse críticos, vale la pena tener en cuenta aquellos que obtuvieron porcentajes mayores en las alternativas de desacuerdo, con el fin de fortalecer el clima laboral del Instituto Tecnológico del Putumayo.

De acuerdo con lo anterior, los aspectos a través de los cuales puede fortalecer el clima laboral de la Entidad, son los siguientes:

- Fortalecer el proceso de capacitación del Instituto Tecnológico del Putumayo
- Fortalecer la comunicación entre las diferentes áreas
- Promover la integración entre el personal que conforma las áreas de trabajo para mejorar la productividad y las relaciones personales
- Fortalecer las actividades de bienestar y salud ocupacional
- Sensibilizar al personal sobre lo que significa la comunicación e integración entre compañeros
- Brindar un entrenamiento adecuado al momento de generar su vinculación

Implementar estrategias por las cuales todos los trabajadores del Instituto Tecnológico del Putumayo puedan dar su opinión sobre las actividades que les gustarían fueran implementadas

Mediante la **Dimensión del Talento Humano de MIPG**, el compromiso es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página: 14 de 18

servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

7.3 PLAN ANUAL DE VACANTES:

7.3.1 OBJETIVO:

Identificar los cargos de vacancia con el fin de suplir las necesidades en la Gestión Estratégica de Talento Humano del instituto tecnológico del Putumayo, como una estrategia organizacional.


7.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes
- Realizar el registro de los cargos vacantes en la OPEC.
- Realizar los proceso y procedimientos para inscribir carrera administrativa a los funcionarios que superaron el proceso de meritocracia liderado por la CNSC.

Los cargos reportados ante la CNSC en vacancia se tienen caracterizados en la matriz establecida por la institución así:

CANTIDAD	DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	GRADO
1	JARDIN BOTANICO	TECNICO	TENICO OPERATIVO	314	12
1	PRESUPUESTO	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
1	REGISTRO Y CONTROL ACADÉMICO.	TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	12
1	SECRETARIO EJECUTIVO	ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	425	20
1	PLANEACIÓN	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12
1	CONTABILIDAD	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12
1	BIENESTAR UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10
1	TESORERÍA	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	23
1	TESORERÍA Y ARCHIVO-SIBUNDOY	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP-. En él se incluyen la relación detallada de los empleos actuales, en vacancia definitiva y que se deben

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página: 15 de 18

proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

Según la CLASIFICACION SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos del Instituto tecnológico del Putumayo están clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.

7.4 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

7.4.1 OBJETIVO:


Generar un clima organizacional que garantice el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos del Instituto Tecnológico del Putumayo a través de programas que fomenten el conocimiento, esparcimiento e integración familiar que a su vez se vea reflejado en la motivación y calidad en la prestación de los servicios institucionales que conlleve al cumplimiento de nuestra misión.

7.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que Prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Las áreas de aplicación del Plan de Bienestar Social se encuentran enmarcadas dentro de las siguientes líneas:

1. Calidad de Vida
2. Clima Organizacional
3. Deporte
4. Recreación
5. Cultural
6. Social
7. Capacitación

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página: 16 de 18

8. Pre Pensionados

7.5 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

7.5.1 OBJETIVO:

Definir las actividades del Plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Tecnológico del Putumayo, dando cumplimiento a los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo definidos en la resolución 0312 de 2019 y demás requisitos legales aplicables a la institución en materia de SST.

El plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, establece fechas y permite realizar seguimiento a la ejecución facilitando el proceso de evaluación y ajustes.

El plan de trabajo resulta, entonces, de un proceso de concertación de carácter dinámico, y se constituye en una opción práctica para desarrollar los programas/planes de seguridad y salud en el trabajo, que, adicionalmente, permite realizar seguimiento a la ejecución y facilita el proceso de evaluación y ajustes.

La legislación vigente exige un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1443 de 2014 - hoy compilado en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) el cual contempla:


7.5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Realizar una evaluación inicial con el de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual
- Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables, recursos necesarios y cronograma.
- El plan de trabajo anual se debe documentar, ejecutar, verificar su cumplimiento y está sujeto a revisión por la alta dirección
- El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo debe ser firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

7.6 PLAN DE CAPACITACION


7.6.1 OBJETIVO:

Definir los lineamientos que orientan la formación y la capacitación de los Directivos, docentes y administrativos del Instituto Tecnológico del Putumayo, a fin de 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.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página: 17 de 18

7.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus unidades ejecutoras.
- 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.
- 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.
- 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.
- Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.
- 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.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO		Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN DE ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página: 1 de 18
Elaboró: Equipo SGETH Cargo:	Revisó: Carlos Fernando Cuellar Cargo: Vicerrector administrativo	Aprobó: Miguel Ángel Canchala Delgado Cargo: Rector	
Fecha: 22 de enero de 2021	Fecha: 25 de enero de 2021	Fecha: 29 de enero de 2021	

8. ANEXOS Y/O FORMATOS (OPCIONAL).

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FORMULA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META
EFICACIA	Eficacia del desempeño del personal administrativo y docente.	Determinar el nivel en que se encuentra el desempeño laboral de los funcionarios del Instituto	$ED = \frac{N. \text{ de funcionarios con evaluación } \geq 80}{N. \text{ de funcionarios evaluados}} \times 100$	ANUAL	70%
EFICACIA	eficacia ejecución programa capacitación	Medir la capacidad de cumplimiento de las actividades de capacitación de funcionarios	$EC = \frac{N. \text{ de capacitaciones realizadas}}{N. \text{ de capacitaciones programadas}} \times 100$	ANUAL	80%
EFICACIA	Eficacia Ejecución programa de bienestar	Medir la capacidad de cumplimiento de las actividades de Bienestar	$EB = \frac{N. \text{ de actividades bienestar realizadas}}{N. \text{ de actividades bienestar programadas}} \times 100$	ANUAL	80%
EFICACIA	Cumplimiento del SG-SST	Medir el cumplimiento de las actividades propuestas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	$PyP = \frac{PyPR}{PyPP} \times 100$ <p>PyP = Cumplimiento del SG-SST PyPR = Programas de promoción y prevención realizados PyPP = Programas de promoción y prevención Programados</p>	SEMESTRAL	80