

 <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO		Versión: 01
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN		Página: 1 DE 23
Elaboro: Equipo SGETH	Revisó: Carlos Fernando Cuellar	Aprobó: Miguel Ángel Canchal Delgado.	
Cargo:	Cargo: Vicerrector Administrativo	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 DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2021

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 2 DE 23

PLAN ANUAL DE CAPACITACION Y FORMACION 2021

DIRECTIVOS

MIGUEL ANGEL CANCHLA DELGADO
Rector

CARLOS FERNANDO CUELLAR
Vicerrector Administrativo

NILSA ANDREA SILVA CASTILLO
Vicerrectora Académica DIANA GARCIA

EQUIPO SGETH

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 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Pagina: 3 DE 23

ÍNDICE.

1. Introducción.....	4
2. Justificación.....	5
3. Objetivo.....	5
4. Alcance.....	6
5. Definiciones y siglas.....	7
6. Documentos de referencia.....	8
7. Condiciones generales.....	10
8. Desarrollo del contenido.....	11

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Pagina: 4 DE 23

1. INTRODUCCIÓN.

El Instituto Tecnológico del Putumayo como única Institución de educación superior publica en el departamento; en la actualidad se encuentra ejecutando estrategias que le permitan el cambio de carácter Institucional como Institución Universitaria, con una misión clara, continuar ofreciendo programas de educación superior pertinentes para el desarrollo productivo y competitivo que permitan la construcción de región, en el marco de la construcción de una paz estable, duradera e incluyente; para lograr este objetivo, inmerso en el Plan de Desarrollo Institucional, es necesario consolidar un PLAN ANUAL DE CAPACITACION Y FORMACION, para funcionarios administrativos y docentes del Instituto Tecnológico Del Putumayo, que permita el mejoramiento de las condiciones socio-laborales de los servidores públicos, incrementando sus competencias, para que puedan asumir mayores responsabilidades, tomen decisiones y tengan una visión de la institución en su conjunto y a la vez se sientan comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, esto contribuye en el logro de mayores niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de las personas en el cumplimiento de sus labores.

El Presente plan contempla actividades transversales que se realizan para todos servidores de la institución Directivos, Administrativos y docentes de la institución y otras específicas propias de los puestos de trabajo dirigidos a la misma población bajo los conceptos de capacitación y formación así:

Capacitación: Preparación de una persona para dotarla de conocimientos para ejecutar y desarrollar tareas dentro del ámbito laboral específicos, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

Formación: Formación es el desarrollo intelectual o nivel de conocimientos que una persona posee sobre una determinada materia. La formación se equipará a la educación. Es un proceso formal, de larga duración y que tiene diversos niveles. La formación no necesariamente se aplica de forma inmediata a lo laboral. La formación es más amplia y contiene dentro de sí a la capacitación y al entrenamiento. La 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.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Pagina: 5 DE 23

2. JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que mediante el Decreto 4665 de 2007, fue adoptado el Plan Nacional de formación y Capacitación de los Empleados Públicos (PIC) dando cumplimiento a lo estipulado en el numeral 1 del artículo 36 de la ley 909 de 2004 y el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005, establecen como objetivo la capacitación “El desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales”, para el lograr el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia y el Decreto 2539 del 2005, que trata sobre las Competencias Laborales se construyó este nuevo Plan Institucional de Capacitación (PIC) para el año 2021, con el cual se pretende dar cumplimiento a las nuevas políticas del Sistema de Gestión estratégica del Talento Humano, cuyo objeto principal es fortalecer el nivel de competencias, habilidades, aptitudes y relaciones interpersonales de los funcionarios, asegurando que en la planeación y desarrollo de los programas se incluyan aspectos relacionados con la profesionalización, especialización y actualización de los funcionarios, enmarcados en la normatividad vigente que rige la administración pública, estableciendo como objetivo principal contar con un Talento Humano competente y responsable, comprometido con la Misión de la Institución, propendiendo por ofrecer un clima organizacional y laboral óptimo, generando incentivos y estímulos que redunden en el logro de las metas institucionales.

3. OBJETIVO

3.1 OBJETIVO GENERAL:

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.

3.1 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.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 6 DE 23

4. ALCANCE.

El Plan de Capacitación Institucional del Instituto Tecnológico del Putumayo para la vigencia 2021, aplica para el personal administrativo de planta y docentes de planta adscritos a la institución inicia con la planeación de cada actividad, seguida por las convocatorias o invitación, la ejecución de la actividad y la evaluación de la misma.

La población a la que va dirigida este plan es la siguiente:

Caracterización de la Planta de Personal Administrativo.

La planta de personal aprobada para el Instituto Tecnológico del putumayo está conformada por un total de veinte (20) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EN CARRERA	PROVISIO NAL	LIBRE NOM Y REM	VACANTE
Directivo	Rector	048	13			X	
Directivo	Vicerrector	057	04			X	
Directivo	Vicerrector	057	02			X	
Asesor	Asesor	105	01			X	
Profesional	Profesional Universitario	219	12				X
Profesional	Profesional Universitario	219	12		X		
Profesional	Profesional Universitario	219	10		X		
Profesional	Profesional Universitario	219	10		X		
Técnico	Técnico Administrativo	367	12	X			
Técnico	Técnico Administrativo	367	12				X
Técnico	Técnico Administrativo	367	12		X		
Técnico	Técnico Operativo	314	12	X			
Técnico	Técnico Operativo	314	12		X		
Asistencial	Tesorero	407	23		X		
Asistencial	Secretario Ejecutivo	425	20		X		
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	18	X			
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11	X			

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO		Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN		Pagina: 7 DE 23

Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11	X			
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11		X		
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11		X		

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

5. DEFINICIONES Y SIGLAS.

5.1 DEFINICIONES.

- 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.

 <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Pagina: 8 DE 23

- **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).
- **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.

5.2 SIGLAS.

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública

ESAP: Escuela Superior de Administración Pública

IES: Instituciones de educación superior.

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

Para la organización del Plan de Capacitación 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 “

 <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Pagina: 9 DE 23

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.

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” y el de FORMACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD Y LA CONVIVENCIA, en el Componente 1. CALIDAD que comprende cinco programas: Programa 1. Mejoramiento de la Calidad Docente que tiene como objetivo aportar al mejoramiento de la calidad educativa y calidad de vida, a partir de procesos de formación y

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Pagina: 10 DE 23

fortalecimiento docente, en la perspectiva de constituir sujetos sociales de transformación de la educación, Subprograma 1. Desarrollo Profesorado que tiene como objetivo fortalecer los procesos de formación, capacitación y actualización de competencias pedagógicas y profesionales específicas de los docentes y Subprograma 2. Sistema de Incentivos y estímulos a docentes fortalecer el sistema de incentivos, recompensas y estímulos al ejercicio docente en la institución.

7. CONDICIONES GENERALES.

El presente Plan Institucional de Capacitación y formación por competencias 2021 para todos los funcionarios del Instituto Tecnológico del Putumayo, busca fortalecer las competencias laborales y comportamentales del recurso humano de la planta, así como el mejoramiento continuo en el desempeño laboral, prestando así un servicio más eficiente al ciudadano y al Estado, con el fin cumplir con la misión y visión institucional.

Las directrices que sigue el plan están contempladas en la Ley 909 de 2004 y los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005 y 4665 de 2007, así como los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

El Plan Institucional de Capacitación y formación por competencias 2021 se fundamenta sobre una metodología de proyectos de aprendizaje en equipo mediante la solución de problemas, para fortalecer las dimensiones de las competencias en el saber, saber hacer y el ser, que permite al servidor público potenciar sus conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes, buscando ser cada vez más competente en el ejercicio de sus funciones.

El diseño de un plan que dirija 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 contingencias 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 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.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Pagina: 11 DE 23

8. DESARROLLO DEL CONTENIDO.

8.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

Para la formulación del presente plan se tomó como referencia algunos diagnósticos que se han realizado en el año 2020, sobre necesidades de capacitación que aún a la fecha algunas no han sido satisfechas, en su mayoría estas necesidades tratan de capacitaciones y o entrenamientos en el puesto de trabajo.

Para el Estamento Administrativo: Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales de cada área de gestión, Misional y de Apoyo con el fin de contribuir al mejoramiento en el puesto de trabajo.

- **Vicerrectoría administrativa:**
 - Contratación Publica
 - Manejo de Office
 - Manejo de Archivo
- **Coordinación Académico – Administrativa**
 - Sistemas de gestión de calidad
 - Pago salarial docentes hora catedra
- **Planeación**
 - Formulación, evaluación y gerencia de proyectos
- **Control Interno**
 - Manejo del control y auditorías internas
 - Roles que enfrentan las oficinas de control interno.
- **Recursos Físicos**
 - Manejo de inventarios
- **Bienestar Universitario**
 - Políticas de bienestar universitario
 - Políticas/lineamientos de Permeancia.
- **Laboratorio De Informática**
 - Capacitaciones encaminadas al manejo de TICS
- **Talento Humano**
 - Administración y gestión del talento humano
 - Sistema de gestión estratégica del Talento Humano
 - Sys Apolo
- **Presupuesto**
 - Sistema general de regalías

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Pagina: 12 DE 23

- Facturación Electrónica
- **Contabilidad**
 - Actualización de normas internacionales NIFF – NICSP
 - Facturación Electrónica
- **Biblioteca**
 - Sistemas de clasificación de material bibliográfico
 - PGD – PINAR- TRD – TVD
- **Jardín Botánico**
 - Manejo de especies
 - Viverista
- **Tesorería – Auxiliar Tesorería**
 - Facturación Electrónica
 - Manejo de caja
- **Secretaría ejecutiva**
 - Atención al ciudadano
 - Política de servicio al ciudadano, transparencia y acceso a la información.
 - Gestión documental

Para el tema del estamento Docente: Desde las facultades y a través de los programas académicos, permanentemente se realizan procesos de identificación de necesidades de capacitación al interior de cada uno de los programas (Ingeniería ambiental, ingeniería civil, ingeniería de sistemas, ingeniería forestal, Ingeniería agroindustrial, administración de empresas, contaduría pública y administración de negocios internacionales), entre ellos, procesos de evaluación docente in situ, reuniones periódicas con delegados de curso y aplicación de encuestas, permitiendo identificar las necesidades referentes a capacitación desde la mirada de los estudiantes y docentes.

Adicionalmente, en referencia al proceso de autoevaluación institucional y de programas también se han identificado necesidades en este tema, es por ello que se han definido y encontrado algunos elementos que debe contener el plan de capacitación para docentes del Instituto Tecnológico del Putumayo que potencialice las capacidades, habilidades y actitudes; en el desempeño de sus funciones y reconozcan que la formación y actualización profesional tiene impacto con la calidad productiva de la Institución.

Entre los hallazgos encontrados en el año 2018 y 2019 se tienen las siguientes líneas estratégicas de capacitación:

- Pedagogía y Didáctica.
- Tecnologías aplicadas a la educación.
- Competencias Investigativas.
- Autoevaluación y Acreditación.
- Actualización Disciplinar.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Pagina: 13 DE 23

- Capacitación en competencias para la atención a la diversidad poblacional.

8.2 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.

Para el desarrollo del presente plan se tendrá en cuenta las necesidades de capacitación encontradas en la encuesta aplicada durante el año 2020.

La estructura del presente plan, consiste en el desarrollo de los programas de Capacitación y Formación tal como se especifica a continuación.

8.2.1 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

En el programa de capacitación y para satisfacer las necesidades de capacitación del personal administrativo y docentes del instituto tecnológico del putumayo se desarrollarán las siguientes temáticas:

8.2.1.4 Talleres orientados al mejoramiento de la Cultura organizacional

A través del desarrollo de ejercicios prácticos los talleres de Mejoramiento de la Cultura Organizacional, buscan fortalecer las relaciones de confianza, compañerismo y empatía al interior de la institución, sobre la base ética del respeto y la comprensión de la diversidad cultural. Al término de los talleres los participantes podrán adquirir en su trabajo una actitud positiva y proactiva para trabajar en equipo, respetando valores compartidos y reconociendo las diferencias culturales. Todo lo cual les permitirá coordinar acciones laborales efectivas y entusiastas para lograr los objetivos de la empresa.

Talleres orientados al Trabajo en Equipo, Atención al cliente, Comunicación asertiva.

Convivencia Lúdico Formativa.

8.2.1.5 Talleres de gestión del talento humano

Estos talleres están orientados al conocimiento del proceso de la gestión del talento humano: capacitación y desarrollo, salud en el trabajo, administración de las compensaciones, incentivos y negociación colectiva.

8.2.1.6 Talleres sobre valores, deberes y derechos de los servidores:

Estos talleres están orientados a sensibilizar a los servidores sobre los valores del servidor público y el buen gobierno: **Código de Integridad y Reglamento interno de trabajo**

8.2.1.7 Competencias transversales:

Capacitar al personal en temas relacionados con las buenas relaciones interpersonales, atención al cliente, Trabajo en equipo, Competencias para el éxito y trabajo bajo presión

8.2.1.8 Talleres de OFIMÁTICA:

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Pagina: 14 DE 23

Capacitar al personal en estas herramientas tecnológicas con el fin de mejorar sus competencias en el manejo de programas de Microsoft office, para incrementar el desempeño laboral.

8.2.1.9 Capacitaciones a Docentes y administrativos en temas afines a la Gestión Pública:

- Buen Gobierno
- Derechos Humanos
- Acoso Laboral

8.2.1.10 Fortalecimiento De Competencias Pedagógicas E Investigativas, Como Estrategia De Mejoramiento De La Calidad Académica Del Instituto Tecnológico Del Putumayo

La necesidad de diseñar y ejecutar un plan de capacitación docente en competencias pedagógicas e investigativas, dirigido a los docentes del Instituto Tecnológico del Putumayo, además de surgir de la necesidad identificada en las evaluaciones realizadas a estudiantes (evaluación in situ) en los años 2018, 2019 y 2020 en los diferentes programas de la institución, también se enmarcan, en el cumplimiento de la normatividad colombiana Decreto 1075 de 2015 y diferentes actualización decreto 1330 del 25 de julio de 2019 donde se expresa claramente en una de las condiciones de calidad “Profesores”, la institución y/o el programa académico deberá presentar el plan de desarrollo y capacitación profesoral para el programa, que incluya, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias genéricas (características personales, actitudinales y comunicativas), competencias pedagógicas (estrategias de enseñanza- aprendizaje), de planificación- gestión y disciplinares.

Es por ello que este Plan de Capacitación Docente, busca brindar elementos de actualización pedagógica, metodológica y general de los docentes que laboran en cada uno de los programas según su área de formación y desempeño, la actualización permanente de los docentes y el fortalecimiento de la investigación, y de esta manera consolidar la capacitación de los docentes según su área de desempeño y necesidades institucionales, además va más allá de ser un plan estático, y se convierte en plan dinámico dado que tiene como propósito establecer o definir institucionalmente las áreas básicas de capacitación, actualización y complementación educativa para el desarrollo docente, estableciendo prioridades acordes a las evaluaciones y diagnósticos desarrollados al interior de las facultades de la institución.

Con la implementación de este plan, se verán reflejadas de manera considerable las competencias pedagógicas e investigativas en los estudiantes y docentes, todo esto potenciado por las competencias genéricas, ciudadanas y socioemocionales, para los procesos académicos que trasciende a la consecución de conocimientos de los estudiantes

Las líneas estratégicas de capacitación:

1. Pedagogía y Didáctica.
2. Tecnologías aplicadas a la educación.
3. Competencias Investigativas.
5. Autoevaluación y Acreditación.
6. Actualización Disciplinar.
7. Competencias para la atención a la diversidad poblacional.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO		Versión: 01
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN		Página: 15 DE 23
Elaboro: Equipo SGETH	Revisó: Carlos Fernando Cuellar	Aprobó: Miguel Ángel Canchal Delgado.	
Cargo:	Cargo: Vicerrector Administrativo	Cargo: Rector	
Fecha: 22 de enero de 2021	Fecha: 25 de enero de 2021	Fecha: 29 de enero de 2021	

1. Anexos y/o formatos.

CUADRO DE ACTIVIDADES: PLAN DE CAPACITACION 2021

PROGRAMA	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	PRODUCTOS	INDICADORES	META	EVIDENCIAS	FECHA REALIZACIÓN		RECURSOS	RESPONSABLES	Valor Unitario	Valor Total	
							INICIO	FIN					
CAPACITACION	Ejecutar el plan de inducción y reinducción, la inducción dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los meses siguientes a su vinculación y la reinducción a	Temáticas: a. Horizonte Institucional b. Proyecto educativo Institucional c. Planeación Estratégica d. Sistema de gestión de Calidad.	2	Actividades anuales	No de participantes	Plan anual de Inducción y Reinducción institucional ejecutado al 100%	Informe anual de actividades, listados de asistencia registro fotográfico	enero	agosto	Refrigerios	vicerectoría académica y administrativa	\$1.000.000	\$1.000.000



MACROPROCESO: APOYO

Versión: 01

Fecha: 29-01-2021

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Página: 16 DE 23

<p>los empleados antiguos con el fin de recordar los valores y procesos institucionales.</p>	<p>e. Sistemas de gestión estratégica del talento humano (código de integridad, reglamento interno de trabajo, bienestar institucional).</p> <p>f. Seguridad y salud en el trabajo</p> <p>g. Reglamentos internos (Estatuto estudiantil, general, docente y manual de funciones)</p> <p>h. autoevaluación.</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO						Versión: 01	
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO						Fecha: 29-01-2021	
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN						Página: 17 DE 23	

Adquirir en su trabajo una actitud positiva y proactiva para trabajar en equipo, respetando valores compartidos y reconociendo las diferencias culturales. Todo lo cual les permitirá coordinar acciones laborales efectivas y entusiastas para lograr los objetivos de la empresa.	Talleres orientados al mejoramiento de la Cultura organizacional: Trabajo en Equipo, Atención al cliente, Comunicación asertiva.	4	actividades	No de participantes	100%	listado de asistencias, registros fotográficos, informe de capacitaciones orientadas al mejoramiento de la cultura organizacional	febrero	noviembre	Refrigerios	vicerectoría académica y administrativa	\$1.000.000	\$1.000.000
Capacitar a los empleados sobre valores, deberes y derechos del servicio público.	Código de Integridad, reglamento interno de trabajo.	1	semana de integridad	No de Participantes	100%	informe del código de integridad	marzo	mayo	Incentivos	vicerectoría académica y administrativa	\$500.000	\$500.000

	MACROPROCESO: APOYO		Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN		Página: 18 DE 23

<p>Integrar una serie de conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan alcanzar los objetivos institucionales, fortalecer las habilidades y actitudes en los empleados para un efectivo desempeño de sus funciones y un tener un adecuado ambiente laboral.</p>	<p>Talleres de OFIMÁTICA: Objetivo adquirir las competencias en el manejo de por programas de Microsoft ofis, para mejorar el desempeño laboral.</p>	1	curso de 40 horas	No de Participantes	100%	listado de asistencias, registros fotográficos. FBUN034	enero	diciembre	Personal para el curso	vicerectoría académica y administrativa	\$2.850.000	\$2.850.000
	<p>Talleres de gestión del talento humano</p> <p>capacitación y desarrollo, salud en el trabajo, administración de las compensaciones, incentivos y negociación colectiva.</p>	4	actividades	No de Participantes	100%	informe de talleres realizados	febrero	marzo	refrigerios	vicerectoría académica y administrativa	\$500.000	\$500.000

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO							Versión: 01	
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO							Fecha: 29-01-2021	
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN							Página: 19 DE 23	

capacitar a los empleados en temas relacionados con la gestión pública.	Realizar capacitaciones a Docentes y administrativos en temas afines a la Gestión Administrativa: • Buen Gobierno • Derechos Humanos • Acoso Laboral	2	Capacitaciones	% de docentes y administrativos capacitados	100%	listado de asistencias, registros fotográficos. FBUN034	febrero	noviembre	refrigerios	vicerrectoría académica y administrativa	\$500.000	\$500.000
Fortalecimiento De Competencias Pedagógicas E Investigativas, Como Estrategia De Mejoramiento De La Calidad Académica Del Instituto Tecnológico Del Putumayo	1. Curso en Pedagogía y Didáctica dirigido a profesores no licenciados 2. Estrategias pedagógicas y didácticas en educación superior	18	cursos/talleres	% de Docentes capacitados	docentes capacitados	listado de asistencias, registros fotográficos. Informes	enero	diciembre	fotocopias, refrigerios, agendas	Vicerrectoría Académica	145.500.000	145.500.000

	MACROPROCESO: APOYO						Versión: 01	
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO						Fecha: 29-01-2021	
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN						Página: 22 DE 23	

		Curso Pares Académicos											
		18. Curso de acreditación Institucional											
FORMACION	Formación Docente: Cualificación docente y actualización disciplinar y Fortalecer el sistema de incentivos, recompensas y estímulos al ejercicio docente en la institución.	Formación Profesorado Doctorado	1	Docentes	% de Docentes Beneficiados	100%	Resoluciones, acuerdos	enero	Enero/dic		Vicerrectoría Académica	0	0
	Proponer formación Empleados de Carrera en niveles les Pregrado y especialización	Formación en especialización Administrativo de Carrera	1	propuesta	% de Administrativos beneficiados	100%	Formular propuesta a consejo directivo	febrero	noviembre		Vicerrectoría Administrativa	n/a	n/a
												151.850.000	