
 <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23
Elaboró: Equipo SGETH Cargo:	reviso: Norbey Ivan Villota Solís Cargo: Vicerrector Administrativo	Aprobó: Nilsa Andrea Silva Cargo: Rectora (E)
Fecha: 22 de enero de 2022	Fecha: 26 de enero 2022	Fecha: 28 de enero 2022



El **Saber** como **Arma** de **Vida**

# PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2022

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022

### DIRECTIVOS

**NILSA ANDREA SILVA CASTILLO**  
 Rectora (E)

**NORBAY IVÁN VILLOTA SOLÍS**  
 Vicerrector administrativo

### EQUIPO SISTEMA GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

OSCAR ANDRES MUÑOZ BURGOS

Técnico administrativo de Talento Humano

MARIA CAMILA CRUZ MEJIA


Profesional de Apoyo Talento Humano.

PSO- YENCI LILIANA DELGADO


Profesional de Apoyo GTH y SST

MOCOA - PUTUMAYO

ENERO DE 2022

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVO .....	5
3. ALCANCE.....	5
4. DEFINICIONES Y SIGLAS.....	5
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA. ....	7
6. DESARROLLO DEL CONTENIDO. ....	9

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

## 1. INTRODUCCIÓN.

El Instituto Tecnológico del Putumayo como única Institución de educación superior pública 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:**

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.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

## 2. OBJETIVO

### 2.1 OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer las habilidades y competencias a través de actividades de formación, capacitación, inducción y re inducción acordes con las necesidades identificadas para un óptimo rendimiento institucional dirigido a Directivos, docentes y administrativos.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus unidades ejecutoras, orientando 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 Inducción y Reinducción.
- 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) 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.
- d) Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.


## 3. ALCANCE.

El Plan de Capacitación Institucional del Instituto Tecnológico del Putumayo para la vigencia 2022, aplica para el personal directivo, 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 finalizando con la evaluación de su impacto.

## 4. DEFINICIONES Y SIGLAS.

### 4.1 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

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

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 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:** 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.


**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.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

**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

#### 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.

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


Constitución Política de Colombia, artículo 54, el cual consagra: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

Ley 30 de 1992, artículos 28 y 29, literal A, en lo relacionado al principio de Autonomía Universitaria.

Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único. El artículo 33 establece como uno de los derechos del servidor público: “DERECHOS. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: (...) 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.”

Ley 115 de 1994 “Por la cual se expide la ley general de educación”.

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

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

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...”

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 “

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”.

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.

“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.”



 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

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 fortalecimiento docente, en la perspectiva de constituir sujetos sociales de transformación de la educación, Subprograma 1. Desarrollo Profesional 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.

## 6. DESARROLLO DEL CONTENIDO.

### 6.1 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

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			

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO		Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN		Página: 1 de 23

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			
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, 23 docentes ocasionales 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	9	2	11	2
2020	13	2	9	4
2021	18	3	9	4

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

## 6.2 RESPONSABILIDADES

### 6.2.1 Oficina de talento humano

- Sensibilizar a la comisión de personal y funcionarios de la institución, en el cumplimiento del plan anual capacitación institucional y sobre su importancia.
- Realizar el acompañamiento a cada área en el análisis de sus necesidades de capacitación (diagnostico)
- Programar reuniones con la comisión de personal para definir los ejes y temáticas de capacitación que se plasmaran en el PIC
- Elaborar la matriz operativa y el cronograma para el desarrollo del PIC
- Administrar la oferta de capacitación externa teniendo en cuenta las exigencias de capacitación por competencias.
- Hacer seguimiento y evaluación a los eventos y programas de capacitación
- Identificar empleados que pueden actuar como capacitadores
- Monitorear permanentemente el PIC

### 6.2.2 Oficina de planeación


- Poner a disposición de las áreas, el POA, resaltando lo estratégico para la entidad.
- Apoyar a la comisión de personal en el tema de indicadores para evaluar el PIC.
- Apoyar la evaluación del impacto del PIC

### 6.2.3 Directivos y jefes de áreas

- Priorizar problemas o retos institucionales del área
- Proporcionar información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad.
- Participar en las reflexiones de los equipos para establecer las situaciones del área y de la entidad
- Participar en las reflexiones de los equipos para establecer las situaciones problemáticas del área
- Motivar la participación de los integrantes del área en el análisis de las necesidades de capacitación.
- Avalar la priorización de temáticas de capacitación por parte de los empleados de su área de trabajo.
- Garantizar el cumplimiento del plan de capacitación de los empleados, así como los espacios para reuniones para reuniones y horarios de aprendizaje.
- Evaluar la aplicación del aprendizaje derivado de las capacitaciones en el puesto de trabajo.

### 6.2.4 Servidores públicos y docentes

- Participar en el análisis de necesidades de capacitación de su área.
- Asistir a los eventos y programas de capacitación
- Documentar su portafolio de evidencias en la ficha de desarrollo individual
- Realizar el seguimiento y evalúan el proceso de aprendizaje individual y de equipo

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

- Aplicar los aprendizajes en su puesto de trabajo
- Presentar informe de capacitación a la comisión de personal y oficina de talento humano.

#### 6.2.5 Comisión de personal

- Participar en la formulación y seguimiento del PIC
- Apoyar los procesos de divulgación de eventos y programas de capacitación.

#### 6.2.6 Oficina de control interno

- Suministrar información sobre los resultados de las evaluaciones de las áreas, resaltando las acciones de mejoramiento detectadas.
- Apoyar la evaluación del impacto de la capacitación, registrando la situación ex ante y ex post de las problemáticas priorizadas en el PIC.

### 6.3 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

A través de una encuesta realizada desde la oficina de talento humano de la institución en el mes de octubre de 2021, se logró identificar las necesidades de los funcionarios y docentes en cuanto a capacitación y formación en las áreas operativa, de desarrollo personal y de interés general, obteniendo los siguientes resultados:

1. Áreas de capacitación operacional que les gustaría recibir o que piensa que le hacen falta en su área:

Las respuestas a esta pregunta por parte de los participantes administrativos fueron las siguientes:

Áreas de capacitación operacional	Cant respuestas
Excel	6
Redacción de informes	4
Mantenimiento de impresoras	2
Técnicas para elaborar indicadores de gestión	2
Finanzas y costos	1
Desarrollo de software en Python	1
Java Script	1

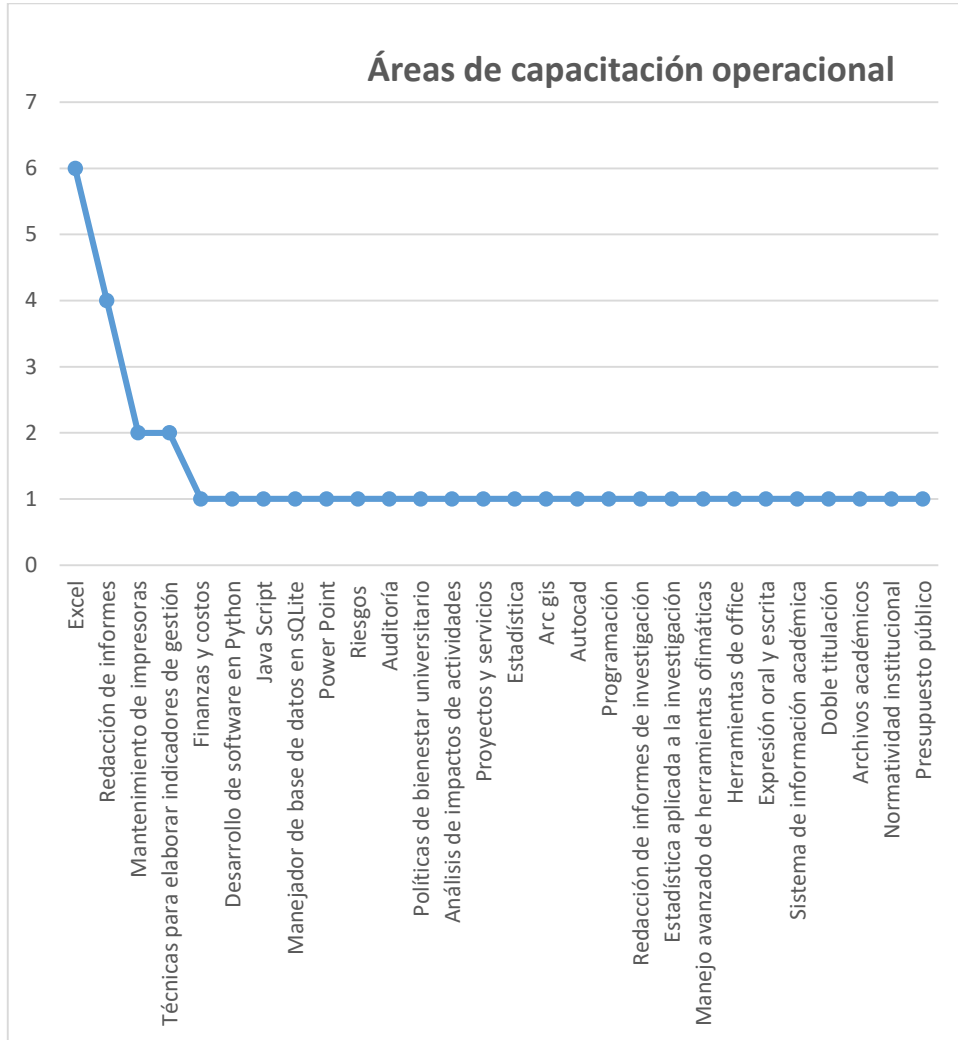


<b>MACROPROCESO: APOYO</b>	<b>Versión: 01</b>
<b>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: 29-01-2021</b>
<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN</b>	<b>Página: 1 de 23</b>

Manejador de base de datos en SQLite	1
Power Point	1
Riesgos	1
Auditoría	1
Políticas de bienestar universitario	1
Análisis de impactos de actividades	1
Proyectos y servicios	1
Estadística	1
Arc gis	1
Autocad	1
Programación	1
Redacción de informes de investigación	1
Estadística aplicada a la investigación	1
Manejo avanzado de herramientas ofimáticas	1
Herramientas de office	1
Expresión oral y escrita	1
Resultados de aprendizaje	1
Sistema de información académica	1
Doble titulación	1
Archivos académicos	1
Normatividad institucional	1
Presupuesto público	1



<b>MACROPROCESO: APOYO</b>	<b>Versión: 01</b>
<b>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: 29-01-2021</b>
<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN</b>	<b>Página: 1 de 23</b>



De acuerdo a estos resultados, en el personal administrativo, se observa una gran necesidad en el manejo de herramientas como Excel, seguido de la redacción de informes y en igual escala se encuentra el mantenimiento de impresoras y las técnicas para elaboración de indicadores de gestión.

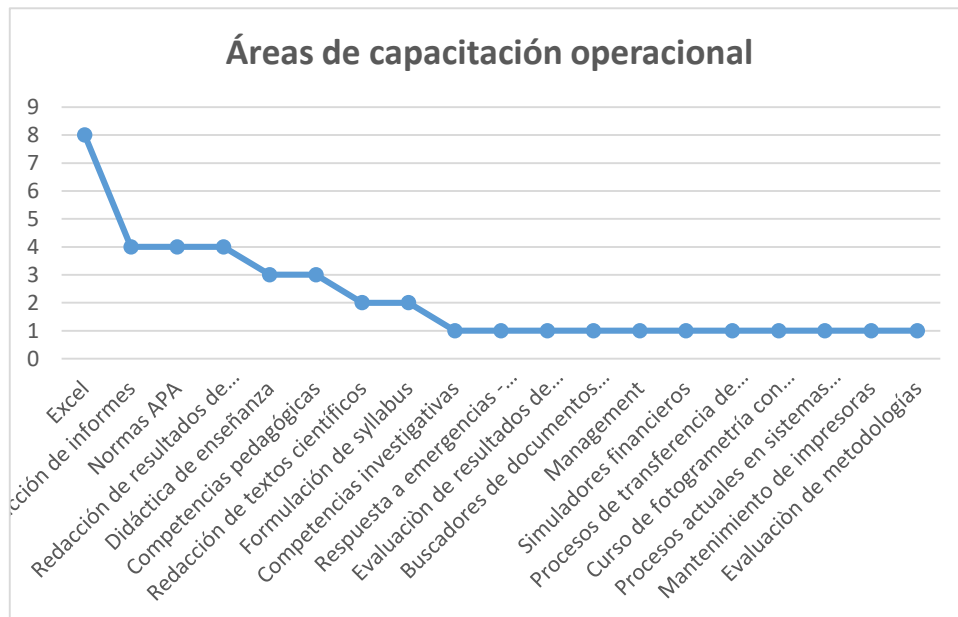
Las respuestas a esta pregunta por parte de los participantes docentes fueron las siguientes:

Áreas de capacitación operacional	Cant respuestas
Excel	8
Redacción de informes	4
Normas APA	4
Redacción de resultados de aprendizaje	4
Didáctica de enseñanza	3
Competencias pedagógicas	3
Redacción de textos científicos	2




<b>MACROPROCESO: APOYO</b>	<b>Versión: 01</b>
<b>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: 29-01-2021</b>
<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN</b>	<b>Página: 1 de 23</b>

Formulación de syllabus	2
Competencias investigativas	1
Respuesta a emergencias - primeros auxilios	1
Evaluación de resultados de aprendizaje	1
Buscadores de documentos científicos	1
Management	1
Simuladores financieros	1
Procesos de transferencia de conocimientos y formación mediante la aplicación de las TIC	1
Curso de fotogrametría con imágenes de plataformas tripuladas y no tripuladas	1
Procesos actuales en sistemas GNSS para pos procesos en RTK	1
Mantenimiento de impresoras	1
Evaluación de metodologías	1
Lenguaje inclusivo	1



En el personal docente se observa una gran necesidad al igual que el personal administrativo capacitación en el uso de herramientas como Excel, seguido de la redacción de informes, normas APA, Didáctica de

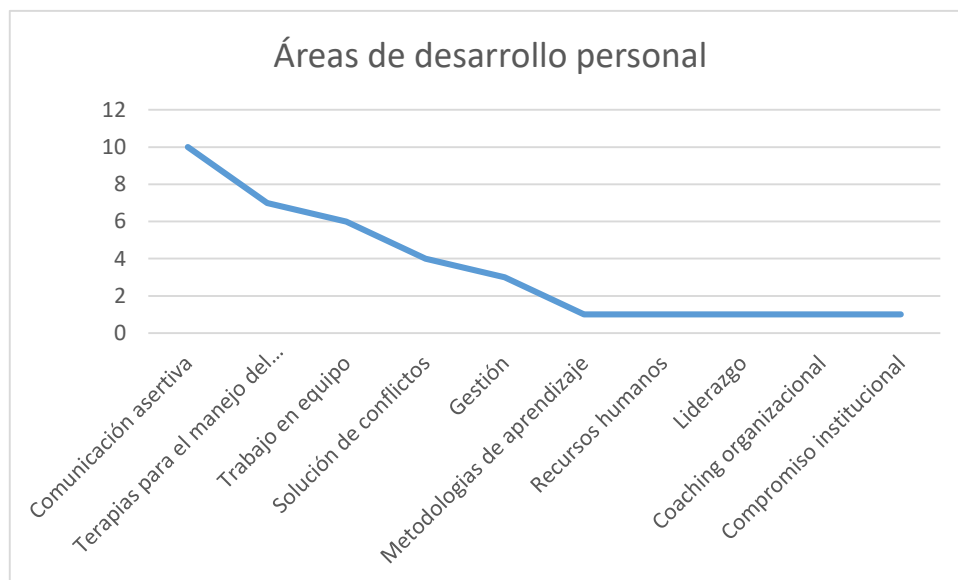
 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

enseñanza, Competencias pedagógicas, Redacción de textos científicos, Redacción de resultados de aprendizaje y formulación de syllabus.

2. Áreas de desarrollo personal que les gustaría recibir o que piensan que les hace falta en su área:


Las respuestas del personal administrativo que participó de la encuesta fueron las siguientes:

Área de desarrollo personal	cant de respuestas
Comunicación asertiva	10
Terapias para el manejo del estrés laboral	7
Trabajo en equipo	6
Solución de conflictos	4
Gestión	3
Metodologías de aprendizaje	1
Recursos humanos	1
Liderazgo	1
Coaching organizacional	1
Compromiso institucional	1



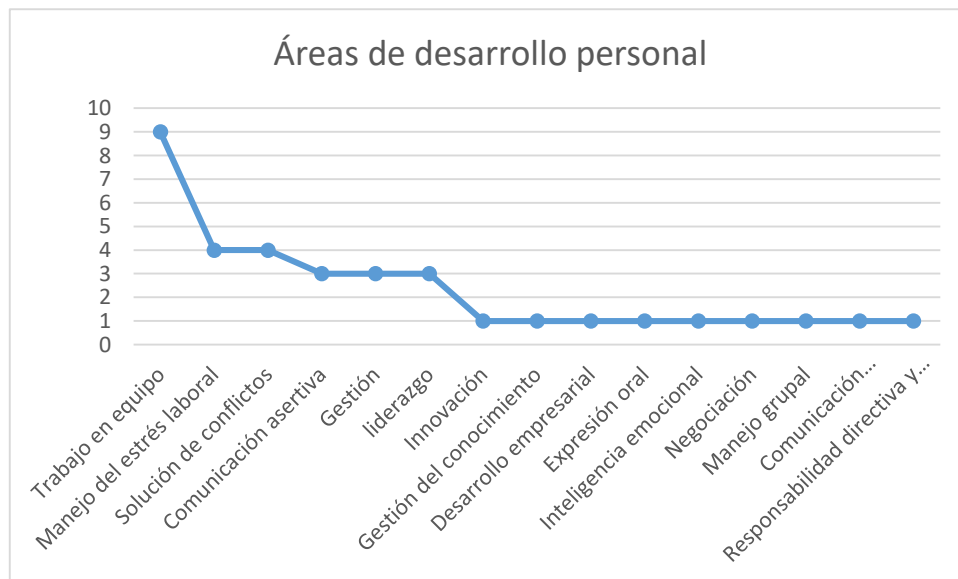
Los resultados obtenidos, demuestran la necesidad de capacitación en las áreas de desarrollo personal los siguientes temas: en primer lugar, está la comunicación asertiva, seguida de terapias para el manejo de estrés laboral, trabajo en equipo, solución de conflictos y gestión.




 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

Las respuestas obtenidas del personal docente a la misma pregunta fueron las siguientes:

Área de desarrollo personal	cant de respuestas
Trabajo en equipo	9
Manejo del estrés laboral	4
Solución de conflictos	4
Comunicación asertiva	3
Gestión	3
liderazgo	3
Innovación	1
Gestión del conocimiento	1
Desarrollo empresarial	1
Expresión oral	1
Inteligencia emocional	1
Negociación	1
Manejo grupal	1
Comunicación interinstitucional	1
Responsabilidad directiva y personal	1



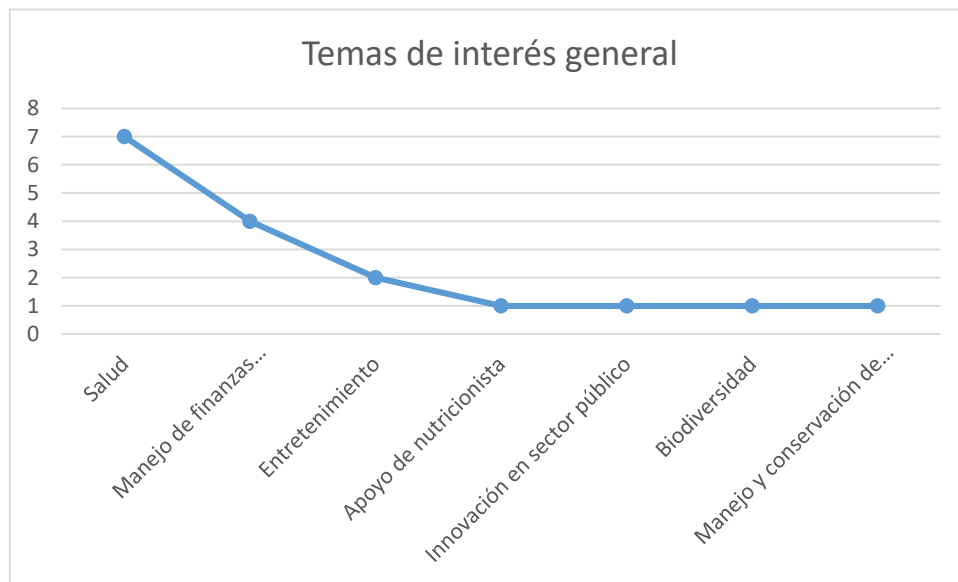
Las necesidades más marcadas en los docentes en el área de desarrollo personal es sin duda el trabajo en equipo, seguido de manejo del estrés laboral, solución de conflictos, comunicación asertiva, Gestión y Liderazgo.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

3. Temas de interés general que les gustaría conocer más a detalle.

Las respuestas del personal administrativo que participó de la encuesta fueron las siguientes:

Temas de interés general	Cant de respuestas
Salud	7
Manejo de finanzas personales	4
Entretenimiento	2
Apoyo de nutricionista	1
Innovación en sector público	1
Biodiversidad	1
Manejo y conservación de archivo	1



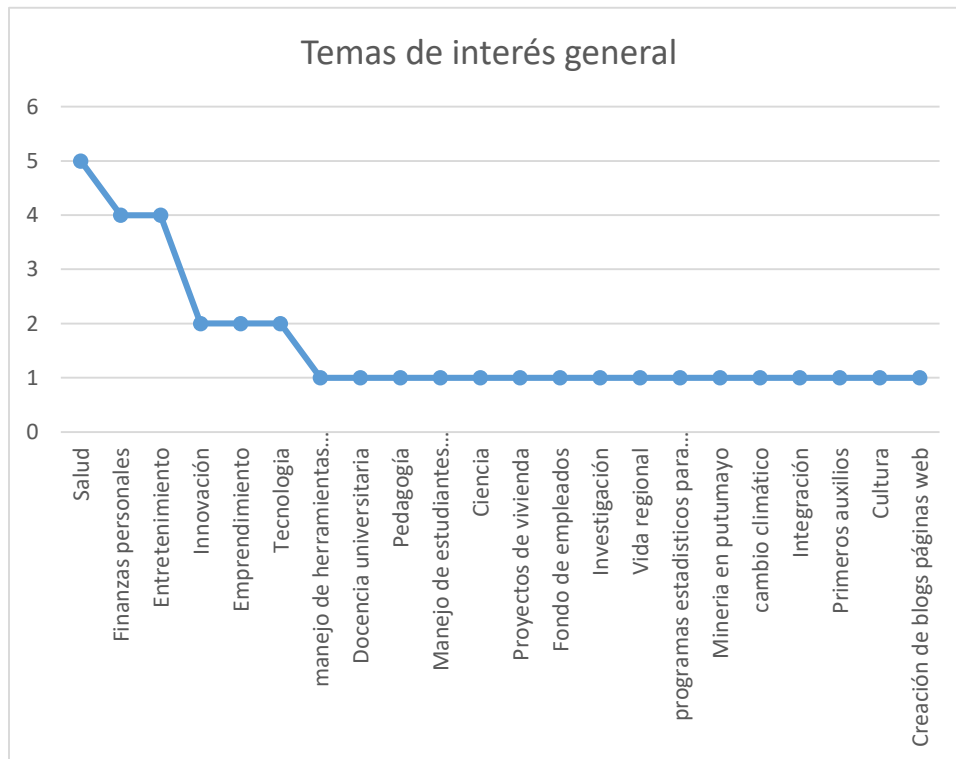
Se ve la necesidad de capacitación en el personal administrativo en temas de salud, seguido de manejo de finanzas personales, entretenimiento, entre otros.


Temas de interés general	Cant de respuestas
Salud	5
Finanzas personales	4
Entretenimiento	4
Innovación	2
Emprendimiento	2



<b>MACROPROCESO: APOYO</b>	<b>Versión: 01</b>
<b>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: 29-01-2021</b>
<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN</b>	<b>Página: 1 de 23</b>

Tecnología	2
manejo de herramientas tecnológicas innovadoras para docentes	1
Docencia universitaria	1
Pedagogía	1
Manejo de estudiantes conflictivos	1
Ciencia	1
Proyectos de vivienda	1
Fondo de empleados	1
Investigación	1
Vida regional	1
programas estadísticos para análisis de resultados de investigaciones	1
Minería en putumayo	1
cambio climático	1
Integración	1
Primeros auxilios	1
Cultura	1
Creación de blogs páginas web	1



 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

El personal docente, al igual que el administrativo, también presenta mayor necesidad en temas de salud, seguido de finanzas personales, entretenimiento, innovación, emprendimiento y tecnología


#### 6.4 SOLICITUDES DE LAS VICERRECTORIAS

La institución cuenta con dos (2) vicerrectorías; la vicerrectoría administrativa y la vicerrectoría académica, cada una de estas, ha manifestado sus necesidades de formación y capacitación para el personal que apoya los procesos a su cargo:

##### 6.4.1 De la vicerrectoría administrativa

AREAS DE CONOCIMIENTO	TEMAS SOLICITADOS	AREA
Talleres de gestión de talento humano	Atracción	Talento humano
	Vinculación	Talento humano
	Retención	Talento humano
	Retiro	Talento humano
	Seguridad social integral	Talento humano
Talleres de valores, deberes y derechos de los servidores públicos	Código de integridad	Administrativa
	Reglamento interno de trabajo	Administrativa
Gestión pública	Buen gobierno	Administrativa
	Derechos humanos	Administrativa
	Acoso laboral	Administrativa
	Cultura organizacional	Administrativa
	Derecho de acceso a la información	Administrativa
Talleres en herramientas de ofimática	Word	Administrativa
	Excel	Administrativa
	Power point	Administrativa
Competencias transversales	Atención al cliente	Administrativa
	Competencias para el éxito	Administrativa
	Trabajo bajo presión	Administrativa

**7.3.2 De la Vicerrectoría Académica:** La solicitud de capacitación y formación por parte de la vicerrectoría académica está encaminando al fortalecimiento de competencias pedagógicas e investigativas como estrategia de mejoramiento de la Calidad Académica Del Instituto Tecnológico Del Putumayo

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

Esto, tiene como propósito el posibilitar la apropiación del conocimiento pedagógico en diálogo con el saber específico, que le permite la comprensión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, los ambientes y el contexto para el aprendizaje, la didáctica, el currículo, la evaluación por competencias y el rol del docente para disminuir la deserción estudiantil, dentro de la temática solicitada encontramos:

1. Curso en Pedagogía y Didáctica dirigido a profesores no licenciados
2. Estrategias pedagógicas y didácticas en educación superior
3. Curso: Diseño, implementación y Evaluación curricular (rubricas)
4. Diplomado en Docencia universitaria
5. Taller en producción y construcción de artículos conforme al Índice Bibliográfico Publindex
6. Taller en redacción científica
7. Taller en formulación y evaluación de proyectos de investigación
8. Taller para el uso de herramientas estadísticas y diseño experimental Parte I
9. Taller para el uso de herramientas estadísticas y diseño experimental Parte II
10. Taller de creación y actualización del CVLAC y GRUPLAC
11. Taller en Construcción de
12. objetos virtuales de aprendizaje
13. Nivelación en Inglés para investigadores
14. Taller sobre Normatividad sobre calidad de la educación superior
15. Taller Metodologías de planificación.
16. Curso de Excel Avanzado
17. Taller indicador de autoevaluación
18. Curso de acreditación Institucional

## 6.5 ORIENTACIONES DE LA ALTA DIRECCION


Con el fin de dar cumplimiento al plan de capacitación institucional para la vigencia 2022, la oficina de talento humano identificará dentro del personal profesionales para abordar temáticas propuestas en este plan.

Los funcionarios públicos y docentes de planta, podrán acceder a talleres, seminarios, conferencias, relacionadas con su qué hacer, previa solicitud dirigida a su jefe inmediato y a la oficina de talento humano, de igual manera, los funcionarios públicos y docentes de planta que accedan a estas modalidades de capacitación, deberán entregar un informe a la comisión de personal y oficina de talento humano y en lo posible entregar copia del certificado de formación y/o capacitación.

## 6.6 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:

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

**6.5.1 Inducción:** De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Va dirigida a todo el personal administrativo y docente que ingresa por primera vez a la institución con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el proceso de capacitación, y tiene los siguientes propósitos:

- Iniciar su integración al sistema institucional, así como el fortalecimiento de su formación ética
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del estado.
- Instruirlo acerca del horizonte institucional y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las dependencias existentes en la institución, planeación estratégica y misional.
- Generar la identidad y sentido de pertenencia con los principios, valores, misión de la institución.

**6.5.2 Re inducción:** El programa de re inducción, está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

**6.5.3 Capacitación no formal:** Incluye los temas para fortalecimiento de las competencias de los funcionarios y docentes. De acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico institucional, se determinó el desarrollo de la siguiente temática en las áreas operacional, de desarrollo personal y de interés general: **ANEXO PLAN DE CAPACITACIONES**


#### **8.4 PROCEDIMIENTO:**

Se emitirá circulares para invitar a participar en los procesos de capacitación programados por la institución y que van dirigidos de manera especial al personal administrativo de planta y docentes de la institución.

La participación a estas actividades de formación y capacitación serán tenidas en cuenta en la evaluación de desempeño y evaluación docente.

#### **8.5 METODOLOGIA:**

Las acciones de formación y capacitación programadas en el presente plan, se ejecutarán de manera presencial y virtual según corresponda.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Página: 1 de 23

Al finalizar cada acción de formación y capacitación, se realizará la respectiva evaluación de su efectividad y nivel satisfacción.

A cada acción de formación y capacitación programadas en las diferentes áreas de la institución, se deberá realizar un informe que contenga la temática desarrollada y la participación del personal, además de anexar un registro fotográfico y listados de asistencia, este informe, se presentará a la oficina de talento humano y será evaluado por la comisión de personal.

#### 8.6 FORMATOS REQUERIDOS

Circular para invitación a capacitación
Formato informe de capacitación
Formato de Asistencia
Formato de evaluación de actividades

## 2. Anexos y/o formatos (opcional).

Anexo 1: Plan de capacitación 2022