 <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO		Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Fecha: 30-01-2024
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024		Página: 1 de 24
Elaboró: Equipo SGETH Cargo:	reviso: Jhon Andrés Cerón Cargo: Vicerrector Administrativo	Aprobó: Miguel Ángel Cánchala Cargo: Rector	
Fecha: 18 de enero de 2024	Fecha: 26 de enero de 2024	Fecha: 30 de enero de 2024	



El Saber como Arma de Vida

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO ITP 2024



MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30-01-2024
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO ITP 2024

DIRECTIVOS

MIGUEL ÁNGEL CANCHALA DELGADO
RECTOR

JHON ANDRÉS CERÓN
Vicerrector administrativo

NILSA ANDREA SILVA CASTILLO
Vicerrectora Académica

EQUIPO SISTEMA GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

OSCAR ANDRES MUÑOZ BURGOS
Técnico administrativo de Talento Humano
YENCI LILIANA DELGADO
Profesional de Apoyo Talento Humano SST
SANDRA LILIANA RIOS CEBALLOS.
Profesional de SGETH


MOCOA - PUTUMAYO
ENERO DE 2024



MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 30-01-2024
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

ÍNDICE.

1.	<u>PRESENTACIÓN</u>	¡Error! Marcador no definido.
2.	<u>INTRODUCCIÓN</u>	¡Error! Marcador no definido.
3.	<u>JUSTIFICACIÓN</u>	¡Error! Marcador no definido.
4.	<u>MARCO NORMATIVO</u>	¡Error! Marcador no definido.
5.	<u>ALCANCE</u>	¡Error! Marcador no definido.
6.	<u>OBJETIVOS</u>	¡Error! Marcador no definido.
7.	<u>DEFINICIÓN DE OBJETIVOS</u>	¡Error! Marcador no definido.
7.1.	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	¡Error! Marcador no definido.
7.1.2	<u>OBJETIVOS ESPECIFICOS</u>	6
8.	<u>PLANEACION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</u>	¡Error! Marcador no definido.
8.1	<u>DISPOSICION DE LA INFORMACION</u>	¡Error! Marcador no definido.
8.2	<u>CARACTERIZACION DE LA POBLACION</u>	9
	<u>TRES (3) CARGOS DIRECTIVOS:</u>	¡Error! Marcador no definido.
	<u>UN (1) CARGO ASESOR:</u>	¡Error! Marcador no definido.
	<u>CUATRO (4) GARGOS PROFESIONALES UNIVERSITARIOS:</u>	¡Error! Marcador no definido.
	<u>TRES (3) CARGOS TECNICO ADMINISTRATIVO:</u>	¡Error! Marcador no definido.
	<u>DOS (2) CARGOS TECNICO OPERATIVO:</u>	¡Error! Marcador no definido.
	<u>SIETE (7) CARGOS ASISTENCIALES:</u>	¡Error! Marcador no definido.
8.3	<u>PLANTA DOCENTE</u>	¡Error! Marcador no definido.
9.	<u>AUTODIAGNOSTICO GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</u>	10
	<u>FORTALEZAS</u>	¡Error! Marcador no definido.
	<u>DEBILIDADES</u>	¡Error! Marcador no definido.
	<u>OPORTUNIDADES</u>	¡Error! Marcador no definido.
10.	<u>MEDICION DE CLIMA LABORAL A 2020</u>	11
11.	<u>DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2021</u>	¡Error! Marcador no definido.
11.1	<u>Plan Anual de vacantes:</u>	23
11.2.	<u>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</u>	23
11.3.	<u>PLAN DE SEGUIRDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</u>	24
11.4.	<u>PILAN DE CAPACITACION</u>	23
12.	<u>INDICADORES DE GESTIÓN</u>	
	<u>INDICE DE GRAFICAS.</u>	27

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 30-01-2024
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

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 innovación¹, 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.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30-01-2024
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

- ✓ 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 Fecha: 30-01-2024
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

2. OBJETIVO

2.1. 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.

2.2. 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 vigentes realizados.
- promover el compromiso del cumplimiento de la misión y la visión institucional por parte del personal administrativo y docente.
- Promover en el personal de planta docentes y administrativo la cultura organizacional basa en los valores institucionales
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano


3. ALCANCE.

fortalecer el desarrollo del talento humano, implementando políticas y planes para la comunidad académica de tal forma que asegure el crecimiento y desarrollo organizacional y el clima laboral para identificar de las potencialidades individuales e institucionales del talento humano del Instituto Tecnológico Del Putumayo.

4. DEFINICIONES Y SIGLAS.


4.1 DEFINICIONES.

- **¿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, asenso 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,

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30-01-2024
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

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.

- **¿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.
- **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).
- 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.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30-01-2024
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

- **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.
- **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.
- **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.

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

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30-01-2024
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

- El 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. DESARROLLO DEL CONTENIDO

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 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 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 2023.


6.1. CARACTERIZACION DE LA POBLACION

Para realizar el análisis de la planta actual como se establecido en la metodología se realiza en análisis dividiendo la planta en dos tipos, administrativa y docente, lo anterior teniendo en cuenta la naturaleza de la institución y las particularidades en su normatividad aplicable en materia de gestión de Talento humano.

Planta Administrativa : La institución inicio como una entidad del orden nacional, es por esto que el Decreto 846 del 4 de abril de 2003 establece la planta de personal administrativo del Instituto Tecnológico del Putumayo, posteriormente en su proceso de descentralización el cual se realizó mediante la ordenanza 471 de mayo 19 de 2006, la Institución se convierte al orden territorial y se incorpora al Departamento del Putumayo, el cual expide el decreto número 139 del 25 de junio de 2007 para ajustar la planta directivo y administrativo del establecimiento público ITP. En la actualidad se encuentran vinculados 20 funcionarios discriminados por nivel Directivo 3, Asesor 1, Profesional 4, Técnico 5, Asistencial 7, los cuales están provistos de la siguiente manera:

Planta Docente:

Docentes en Carrera: En el mismo sentido que se plantea en la planta administrativa, la planta docente tiene su origen desde el nacimiento de la institución como una entidad del orden nacional, es por esto que el Decreto 616

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30-01-2024
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

del 5 de abril de 2003 emanado por el Ministerio de Educación Nacional establece la planta de personal docente del Instituto Tecnológico del Putumayo, posteriormente en su proceso de descentralización, la ordenanza Nro. 614 del 31 de enero de 2011 ajusta la planta docente del establecimiento público ITP definiendo 26 docentes tiempo completo y 2 docentes tiempo completo. En la vigencia 2023 se encuentran vinculados 20 docentes, de los cuales son 15 docentes de planta y 5 Provisionales. Existen 2 Vacantes Temporales por Docentes en Comisión, 4 Vacantes Tiempo Completo, 2 Vacantes Medio Tiempo.

Docentes Ocasionales: El artículo 74 de la Ley 30 de 1992, señala que, serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año, así mismo establece que, los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución.

Que, mediante pronunciamiento de la Corte Constitucional, en Sentencia C-006 de 1996, señala que los profesores Ocasionales tendrán derecho, al reconocimiento proporcional de las prestaciones sociales que se aplican a los profesores empleados públicos de carrera, puesto que los docentes ocasionales cumplen las mismas funciones de un profesor de planta, pues tienen las mismas obligaciones que éstos, salvo que su vinculación se hace a través de Resolución y esta tiene un carácter temporal. Para la vigencia 2023 la institución conto con 22 Docentes Ocasionales.


Docentes Catedra: El artículo 71 de la Ley 30 de 1992 establece que los profesores podrán ser de dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio tiempo y de cátedra, al igual que el artículo 73 la misma ley dispone que los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales.

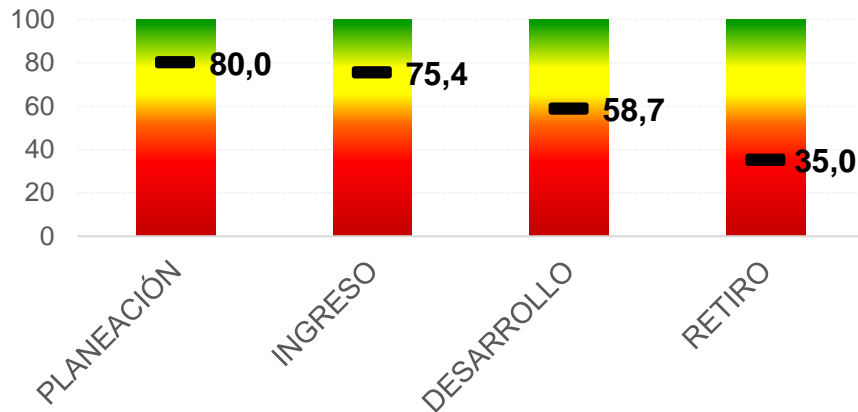
A su vez el artículo 40 del Estatuto Docente dispone que la continuidad de los profesores hora catedra dependerá del cumplimiento satisfactorio de las funciones que estén desempeñando, y de las necesidades del servicio de la Unidad correspondiente, esto es acorde a la necesidad del servicio, en razón que los docentes de planta vinculados al Instituto Tecnológico del Putumayo, no son suficientes para cubrir toda la malla curricular a desarrollarse en cada programa y semestre académico, por lo que se requiere vincular docentes de hora catedra que permitan el efectivo desarrollo de la docencia en la totalidad de los espacios académicos.

6.2. AUTODIAGNOSTICO GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO



Gráfica 1: Calificación global del SGETH

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30-01-2024
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24



6.3. Grafica 2: MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

El clima organizacional, también conocido como clima laboral, es la percepción global subjetiva que se han formado los trabajadores con respecto a su ambiente de trabajo. Esta comprende la productividad, la satisfacción, el rendimiento, el apoyo, la autonomía, las políticas, los reglamentos, el ambiente de trabajo, los valores y las metas.

OBJETIVO


Generar un panorama para hacer intervenciones pertinentes desde SST y salud mental para optimizar el ambiente laboral de los trabajadores (docentes y administrativas), por medio de estrategias participativa y maximizar así la productividad del ITP.

Características del clima organizacional

Las principales características del clima organizacional son las siguientes:

- Es un concepto **subjetivo** y **particular** de los individuos que se manifiesta acorde a su personalidad y percepción.
- Está sujeto a **situaciones particulares** de cada trabajador.
- No posee una estructura continua y permanente, sino que puede presentar variaciones luego de aplicarse intervenciones particulares en el entorno laboral.
- Aunque el clima organizacional no presente variaciones, los elementos que lo integran sí pueden variar.
- El clima organizacional es determinado por la combinación de **expectativas**, **características**, **comportamientos** y **actitudes** de los trabajadores. Y por parte de la organización, por su entorno cultural, psicológico y sociológico.
- Las consecuencias del clima se evidencian en el **comportamiento** de los individuos.

Es por esto que el Instituto Tecnológico del Putumayo se preocupa por evaluar el clima organizacional 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 los trabajadores docentes y administrativos están a gusto en su puesto de trabajo, debemos tener en cuenta que un ambiente agradable tiene beneficios muy importantes.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30-01-2024
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

Ficha técnica:

Instrumento: Encuesta tipo cerrada con 24 ítems cerrados y uno abierto

Enfoque: organizacional-clínico.

Dirigido a: población adulta

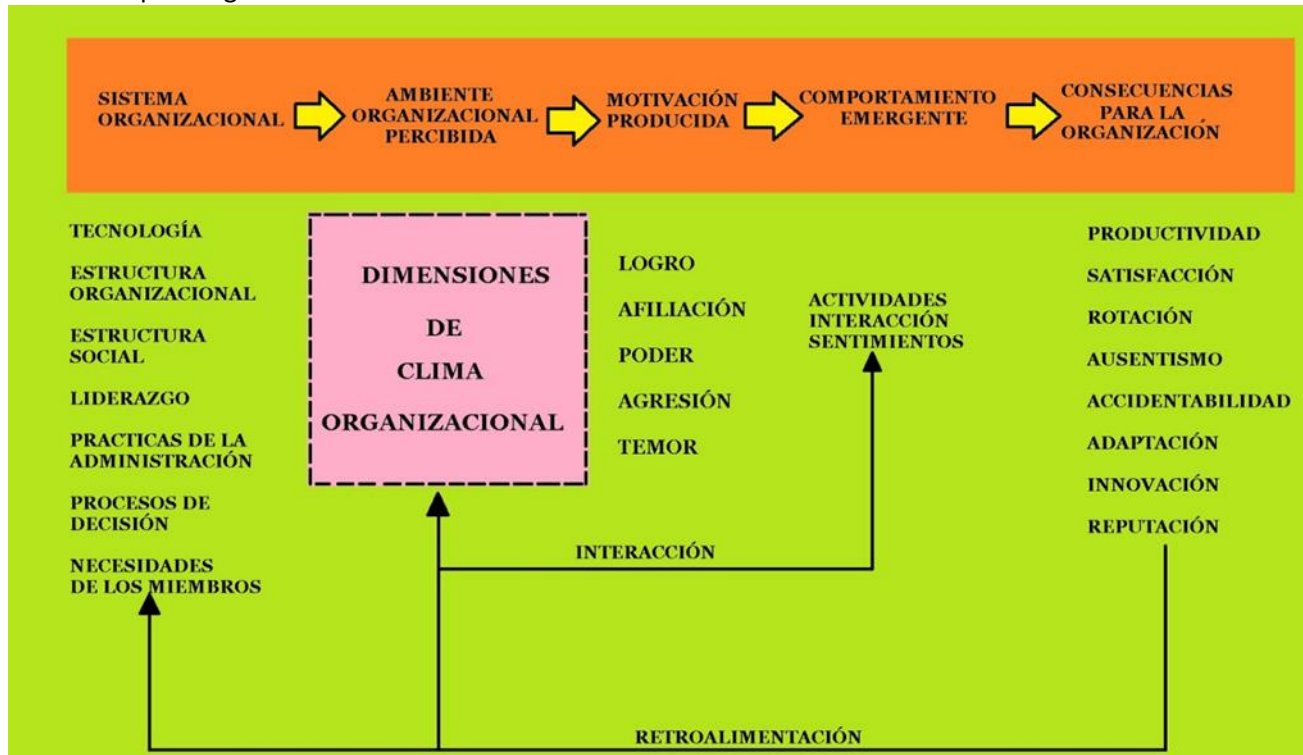
Duración de la encuesta: 2 meses (noviembre diciembre 2023)

Encuesta exclusiva para el Instituto Tecnológico Del Putumayo

Prueba piloto realizada a 6 personas (empleados ITP) 2023.

Autor: Sandra Liliana Ríos Ceballos

Profesión: psicóloga TP 27356426CCS

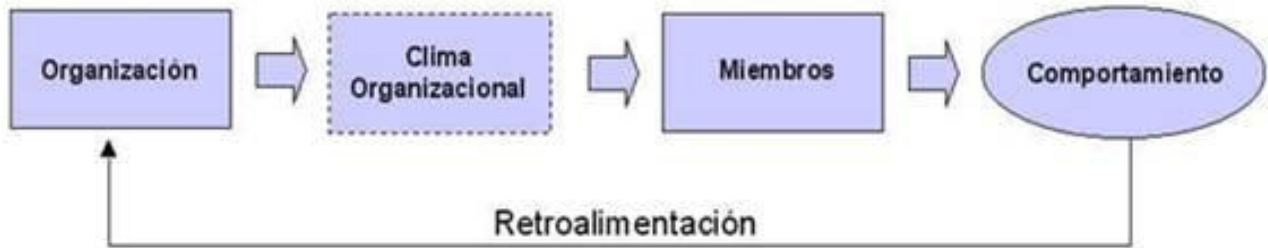


Grafica 3: Esquema de Clima Organizacional. Litwin y Stinger (1978)

Los factores y estructuras organizacionales percibidos por los miembros dan lugar a un determinado clima. Éste induce ciertos comportamientos en los individuos, que inciden en la organización y, por lo tanto, en el clima, completando el circuito (Fig. 1.3) Fig. 1.3. Circuito de formación del Clima Organizacional



MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 30-01-2024
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24



Grafica 4: Circuito de formación del Clima Organizacional

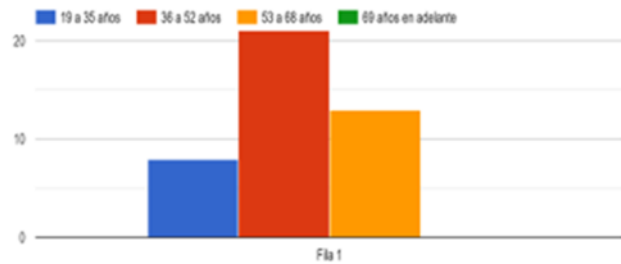
Análisis e interpretación de la encuesta sobre clima organizacional.

SEXO.
42 respuestas



21 mujeres 50 % y 21 hombres 50%

Rango de edad

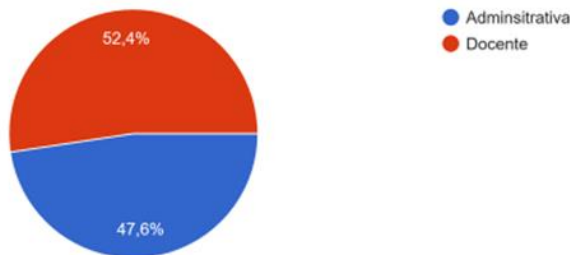


19 a 35 años 8 personas
36 a 52 años 21 personas
53 a 58 años 13 personas

Descripción: equilibrio en participantes respecto al genero, se percibe que el 50% de los participantes de la encuesta están en el rango de adulto joven de 36 a 52 años.


Grafica 5: resultados de sexo y rango de edad de los 42 funcionarios encuestados del ITP

Área a la que pertenece
42 respuestas



Descripción: participación de 22 docentes, 20 administrativos

Grafica 6: resultados del área a la que pertenecen los 42 funcionarios encuestados del ITP

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30-01-2024
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

SOBRE EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO

1. ¿Se siente inspirado por la misión y visión del ITP?
42 respuestas



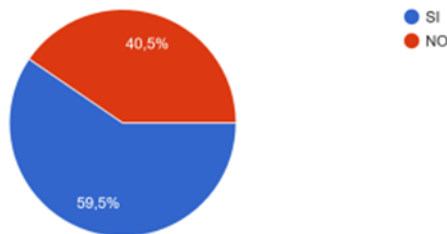
Descripción: se observa que 1 persona No se siente identificada con la visión y misión. 2 personas no están alineados con Los valores. Es un porcentaje bajo Para definir que la causa de un mal clima laboral se asocia a la ausencia de desconocimiento y ampliación de la identidad del ITP

2. ¿Están los valores del ITP alineados con los que usted considera importantes en su vida?
42 respuestas



Grafica 7: resultados para conocer las condiciones de afiliación de los 42 funcionarios encuestados del ITP sobre la Misión, Visión y Valores institucional.

3. ¿Considera que hay cultura organizacional en el Instituto Tecnológico el Putumayo?
42 respuestas



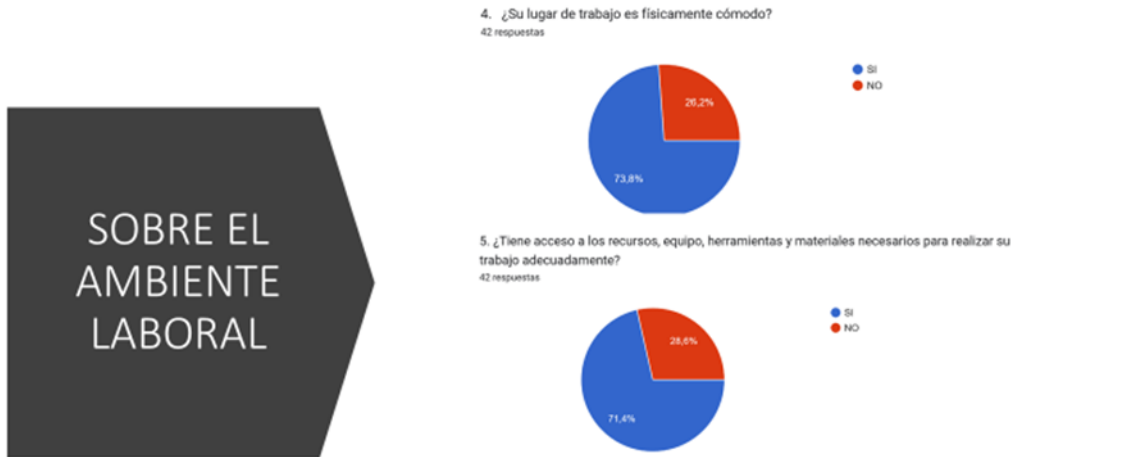
DESCRIPCIÓN: 17 personas manifiestan que no hay cultura organizacional Y 25 personas manifiestan que si. Este 40,5% es un porcentaje alto, referencia la ausencia y ala vez la necesidad urgente de incrementa cultura organizacional.

Grafica 8: resultados para conocer sobre cultura organizacional de los 42 funcionarios encuestados del ITP



MACROPROCESO: APOYO
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

Versión: 01
Fecha: 30-01-2024
Página: 1 de 24




DESCRIPCIÓN: 31 personas manifiestan encontrarse cómodos en su lugar de trabajo, pero 11 personas manifiestan no encontrarse físicamente cómodo puede ser(escritorios, cillas no ergonómicas, espacios reducidos, poca ventilación, calor,, ruido entre otros. 30 trabajadores manifiestan tener recursos, equipos y herramientas pero 12 personas no cuentan plenamente con estos recursos (puede ser computadores, impresora, hojas, escáner entre otros)

Gráfica 9: resultados para conocer ambiente laboral de los 42 funcionarios encuestados del ITP



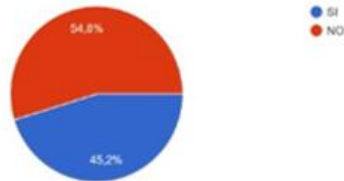
DESCRIPCIÓN: 23 trabajadores manifiestan que si se ve reflejado la cultura organizacional y 19 trabajadores Manifiestan que no, se evidencia que este aspecto hay que tener en cuenta para crear y fortalecer el clima laboral en todos los trabajadores ITP.

Gráfica 10: resultados para conocer ambiente laboral de los 42 funcionarios encuestados del ITP

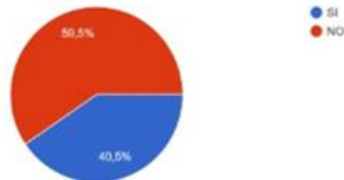
 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 30-01-2024
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

SOBRE EL RECONOCIMIENTO (Y MOTIVACIÓN)

7. ¿recibe con frecuencia reconocimiento de su jefe inmediato?
42 respuestas



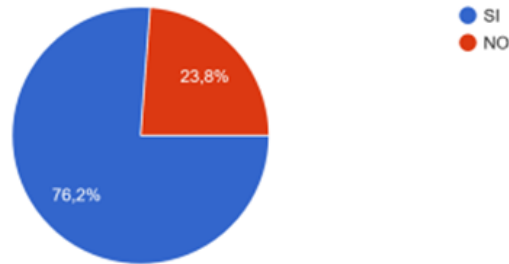
8. ¿Considera que el ITP celebra sus logros y aprendizajes?
42 respuestas



DESCRIPCIÓN: 19 trabajadores si reciben reconocimiento pero 23 trabajadores manifiestan que no reciben reconocimiento y motivación. 25 trabajadores se observa que no reciben celebración por parte ITP, mientras que 17 personas si reciben celebración ante los logros y aprendizaje. Lo ideal es que todos los trabajadores si reciban reconocimiento y se celebren sus logros y aprendizajes por parte de sus respectivos lideres.


Grafica 11: resultados para conocer el reconocimiento y motivación de los 42 funcionarios encuestados del ITP

9. ¿Considera que el reconocimiento tiene un verdadero valor cuando lo recibe?
42 respuestas



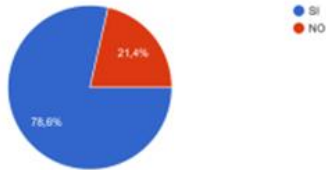
DESCRIPCIÓN: 32 funcionarios manifiestan la importancia de reconocimiento como un valor (emocional) aspecto importante dentro de la motivación, sentido de pertenencia y trabajo en equipo. Mientras que 10 personas no lo consideran necesario el reconocimiento.

Grafica 12: resultados para conocer el reconocimiento y motivación de los 42 funcionarios encuestados del ITP

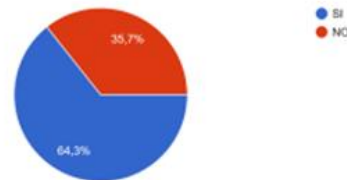
 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30-01-2024
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

SOBRE LA RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO

10. ¿Siente que puede compartir con honestidad sus opiniones con su jefe inmediato?
42 respuestas



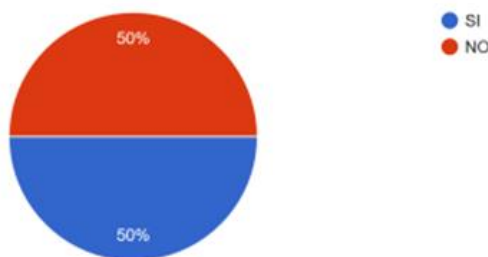
11. ¿Su jefe inmediato le proporciona retroalimentación oportuna sobre su trabajo?
42 respuestas



DESCRIPCIÓN: 33 Trabajadores manifiestan que pueden compartir con honestidad sus opiniones con su jefe inmediato, pero 9 funcionarios no sienten que puedan compartir con honestidad sus opiniones con sus respectivos jefes inmediatos. Fortalecer las habilidades de liderazgo orientado a liderazgo de personas y desarrollo y apoyo a colaboradores.


Grafica 13: resultados para conocer retroalimentación del desempeño de los 42 funcionarios encuestados del ITP

12. ¿siente que el ITP Le alienta para opinar y aportar?
42 respuestas

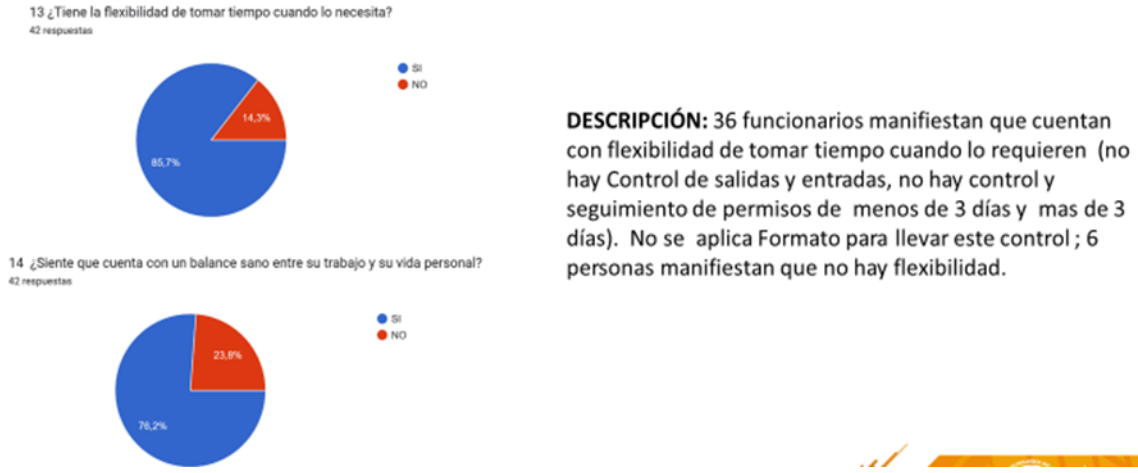


DESCRIPCIÓN: 21 funcionarios manifiestan que si sienten la facilidad de opinar y aportar sin que sean desatendidos, pero 21 trabajadores al contrario manifiestan que no sienten que el ITP Los aliente para opinar y aportar. Fortalecer la habilidad de sensibilidad organizacional, liderazgo de grupos, liderazgo de personas, desarrollo y apoyo de colaboradores, gerencia y espíritu emprendedor.

Grafica 14: resultados para conocer el reconocimiento y motivación de los 42 funcionarios encuestados del ITP

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 30-01-2024
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

SOBRE SATISFACCIÓN Y BALANCE



Grafica 15: resultados para conocer sobre satisfacción y balance de los 42 funcionarios encuestados del ITP



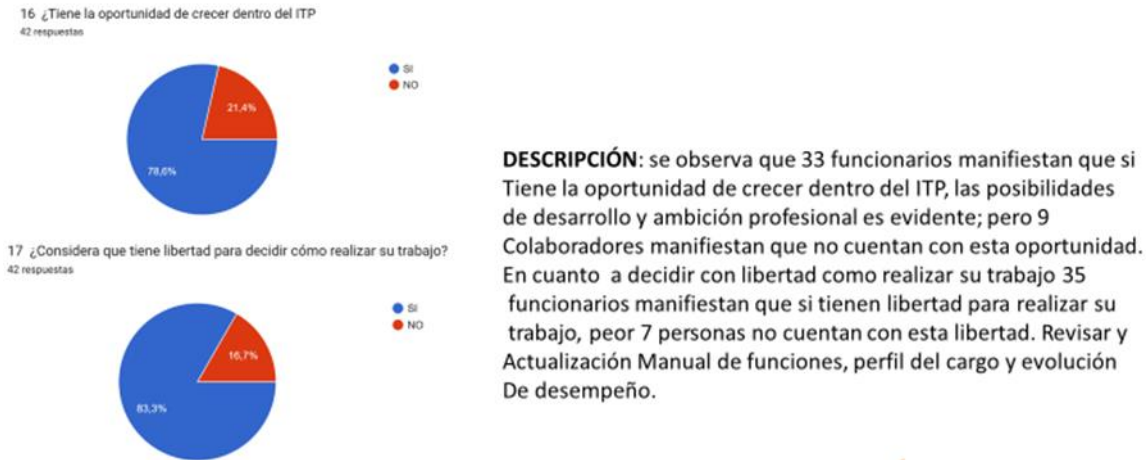
DESCRIPCIÓN: se observa que 32 funcionarios sienten un balance entre su trabajo y vida personal Sin repercusión y consecuencias emocionales por elaborar.; pero 10 personas se evidencia que no hay un balance Lo que puede estar generando depresión, estrés labora, depresión, crisis de emociones, soledad y falta de compañerismo

Grafica 16: resultados para conocer sobre satisfacción y balance de los 42 funcionarios encuestados del ITP

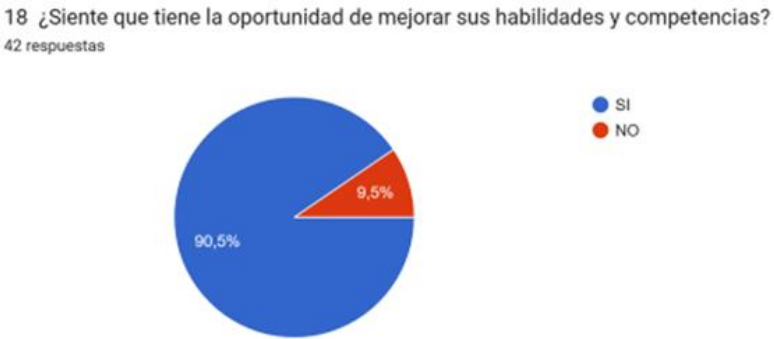


MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 30-01-2024
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

SOBRE CRECIMIENTO Y DESARROLLO



Grafica 17: resultados para conocer sobre crecimiento y desarrollo de los 42 funcionarios encuestados del ITP



DESCRIPCIÓN: se puede definir que 38 funcionarios presentan la disponibilidad de mejorar sus habilidades Y competencias para mejorar su trabajo, pero 4 personas manifiestan que no siente la oportunidad De mejorar sus habilidades y competencias.

Grafica 18: resultados para conocer sobre crecimiento y desarrollo de los 42 funcionarios encuestados del ITP



MACROPROCESO: APOYO
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

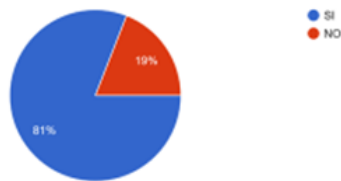
Versión: 01
Fecha: 30-01-2024
Página: 1 de 24

SOBRE LA RELACIÓN DE LOS EMPLEADOS CON SU JEFE INMEDIATO

19. ¿Considera que su jefe inmediato es alguien en quien se puede confiar?
42 respuestas



20. ¿Considera que su jefe inmediato tiene un buen nivel de transparencia con usted y con el equipo?
42 respuestas

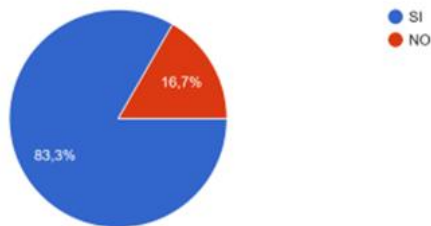


DESCRIPCIÓN: se puede afirmar que 35 funcionarios consideran que su jefe inmediato es alguien con quien pueden confiar, pero 7 personas no lo ven al jefe como alguien en quien pueden confiar.

El cuanto al nivel de transparencia 34 funcionarios perciben a su jefe inmediato tiene un buen nivel de transparencia, al contrario 8 funcionarios no observan un nivel de transparencia.

Gráfica 19: resultados para conocer la relación de los empleados con su jefe inmediato de los 42 funcionarios encuestados del ITP

21. ¿Su relación con su jefe inmediato esta basada en la comunicación asertiva?
42 respuestas



DESCRIPCIÓN: se puede afirmar que 35 funcionarios si tiene buena comunicación asertiva con su jefe inmediato, pero 7 funcionarios manifiestan que no tienen buena relación con su jefe basado en comunicación asertiva

Gráfica 20: resultados para conocer sobre satisfacción y balance de los 42 funcionarios encuestados del ITP

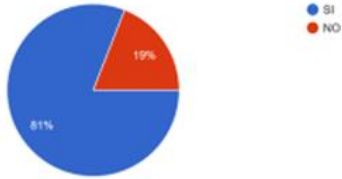


MACROPROCESO: APOYO
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

Versión: 01
Fecha: 30-01-2024
Página: 1 de 24

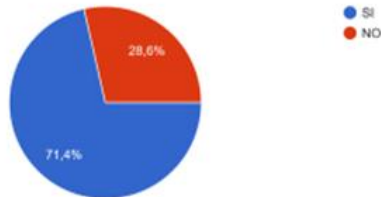
SOBRE LA RELACIÓN DE LOS EMPLEADOS CON SUS PARES

22. ¿Considera que la colaboración es buena entre sus pares con usted y usted con ellos?
42 respuestas



DESCRIPCIÓN: se observa que 34 funcionarios tiene buena relación con sus compañeros de áreas de trabajo, pero 8 trabajadores no tiene buenas relaciones con sus pares fortalecer trabajo en equipo, liderazgo, misión, visión, tolerancia a la frustración, juicio, adaptabilidad al cargo, socializar cada semestre el código de integridad..

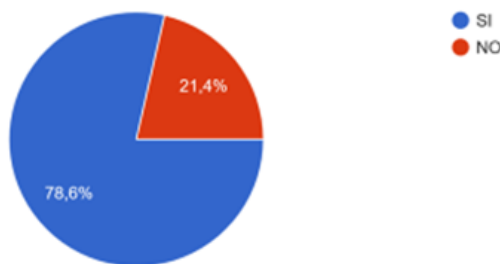
23. ¿Tiene a alguien en el trabajo que considere su amigo?
42 respuestas



En cuanto a si se tiene un amigo en el trabajo 30 funcionarios manifiestan que si tienen amigos. Pero 12 trabajadores no tiene un amigo en el trabajo.


Grafica 21: resultados para conocer sobre relación de los empleados con sus pares de los 42 funcionarios encuestados del ITP

24. ¿Puede contar con sus compañeros cuando necesita ayuda?
42 respuestas



DESCRIPCIÓN: se puede determinar que 33 funcionarios cuentan con sus compañeros cuando necesitan ayuda, pero 9 trabajadores mencionan que no pueden contar con sus compañeros. Fortalecer sensibilidad interpersonal, trabajo en equipo, honestidad y colaboración.

Grafica 22: resultados para conocer la relación de los empleados con sus pares de los 42 funcionarios encuestados del ITP

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30-01-2024
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

Si bien, conforme a la medición realizada, existen factores que puedan considerarse críticos, vale la pena fortalecer el clima laboral del Instituto Tecnológico del Putumayo.

ESTRATEGIAS PARA FORTALECER EL TALENTO PARA 2024


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

- Fortalecer el proceso de capacitación del Instituto Tecnológico del Putumayo
- Fortalecer la comunicación asertiva entre las diferentes áreas
- Promover la integración entre el personal que conforma las áreas de trabajo para mejorar la productividad y las relaciones interpersonales
- Fortalecer las actividades de bienestar social y salud ocupacional
- Sensibilizar al personal sobre lo que significa la comunicación verbal y asertiva e integración entre compañeros
- Brindar un entrenamiento adecuado al momento de generar su vinculación dentro del marco de la inducción y reinducción
- Generar la cultura institucional basada en la Misión, Visión y Valores según el código de integridad.
- Promover la sensibilidad organizacional en el personal de planta teniendo en cuenta el sentido de pertenencia
- Respeto por las jerarquías teniendo en cuenta el cronograma del ITP
- Promover el liderazgo de personas y liderazgo de grupos.
- Fomentar la disciplina laboral.
- Rediseñar el manual de funciones para definir funciones dentro del marco de obligaciones propias del cargo.
- Brindar apoyo y desarrollo a los colaboradores.
- Incrementar el liderazgo en todos los niveles de los trabajadores.
- Eliminar la comunicación destructiva basada en la información errónea y mal intencionada.
- Diseñar estrategias para trabajo en equipo basado en el compañerismo y apoyo mutuo.

6.1 PLANES DEL SISTEMA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

En cumplimiento de la política de desarrollo del talento humano del Instituto Tecnológico del Putumayo, cuyo objetivo es el de Gestionar condiciones óptimas de trabajo, a través de las estrategias establecidas en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral, para lograr un eficiente desempeño de los servidores públicos en el cumplimiento de los proyectos misionales que tiene a cargo la institución, se han definido los siguientes planes de trabajo:

1. Plan anual de vacantes
2. Plan de previsión de cargos
3. Plan de capacitación y formación
4. Plan de bienestar social e incentivos

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30-01-2024
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

5. Plan de seguridad y salud en el trabajo

6.5.1 Plan Anual de vacantes: es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión de los cargos.

Objetivo: Gestionar la vinculación, permanencia y retiro del talento humano del Instituto Tecnológico del Putumayo teniendo en cuenta la Identificación de los cargos en vacancia para suplir las necesidades en la Gestión Estratégica de Talento Humano del instituto tecnológico del Putumayo, como una estrategia organizacional

6.5.2. Plan de previsión de cargos: se pretende la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios determinando sus necesidades con el fin de cubrir las; con esto se determinarán las medidas de ingreso y el costo de contar con los funcionarios.

Objetivo: Establecer el procedimiento para la previsión del recurso humano del Instituto Tecnológico del Putumayo.

6.5.3 Plan de capacitación: permite 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.


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

6.5.4 Plan de bienestar social e incentivos: con este plan se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y calidad en la prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional, haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias de una cultura verdadera e integral con la ciudadanía, contribuyendo al éxito de la Administración.

Objetivo: garantizar las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los empleados del ITP y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimientos (incentivos), esparcimiento e integración, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los empleados

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

1. Calidad de Vida

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 30-01-2024
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	Página: 1 de 24

2. Clima Organizacional
3. Deporte
4. Recreación
5. Cultural
6. Social
7. Capacitación
8. Pre Pensionados
9. Incentivos

6.5.5. Plan 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.

Objetivo: Garantizar las condiciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo del personal académico y administrativo.

7. ANEXOS Y/O FORMATOS ANEXOS Y/O FORMATOS

N/A