 UNI PUTUMAYO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28



**UNI
PUTUMAYO**
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL PUTUMAYO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

MIGUEL ÁNGEL CANCHALA DELGADO
Rector


JHON ÁNDRES CERÓN
Vicerrector administrativo

NILSA ANDREA SILVA CASTILLO
Vicerrectora Académica

OSCAR ANDRES MUÑOZ
Profesional de planeación

CENELY ERIKA FAJARDO PORTILLA
Técnico administrativo de Talento Humano
YENCI LILIANA DELGADO MONTENEGRO.
Profesional SST

Mocoa, Putumayo
Enero de 2026

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28


INTRODUCCIÓN.

Ante los nuevos desafíos de la educación superior, que exigen un compromiso efectivo con el desarrollo social, la transformación ética y cultural del país, y el cumplimiento de criterios como la calidad, la equidad y la investigación orientada a la innovación, el talento humano se reconoce como un elemento esencial. Este constituye el principal protagonista y agente permanente para responder de manera dinámica e innovadora a dichos retos.


En este contexto, la Institución Universitaria del Putumayo reafirma su compromiso con la formación de profesionales con alto potencial laboral, científico y tecnológico, capaces de atender las necesidades regionales y fortalecer la identidad cultural del departamento, proyectándola al ámbito nacional e internacional. Para ello, se hace indispensable articular una gestión integral del talento humano como eje estratégico de la dinámica organizacional, la mejora continua y el logro de los objetivos institucionales.

Bajo esta perspectiva, la institución promueve procesos orientados a crear un ambiente laboral que favorezca el desarrollo integral del personal, mediante la consolidación de acciones de selección, vinculación, seguimiento, compensación, bienestar y formación permanente, armonizando el desempeño individual e institucional. En este marco se presenta el Plan de Gestión del Talento Humano, construido de manera colectiva, que define objetivos, políticas, estrategias y líneas de acción para fortalecer la gestión del personal, garantizar condiciones laborales dignas y mejorar la calidad del servicio, en concordancia con los principios constitucionales y legales vigentes en Colombia.

Este Plan surge como una herramienta para transformar la gestión de la Dirección de Talento Humano, renovar su compromiso con los objetivos estratégicos institucionales, fortalecer la coherencia y eficacia de sus procesos y visibilizar el valor estratégico que aporta al desarrollo institucional.

 <p>UNI PUTUMAYO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PUTUMAYO</p>	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01 Fecha: 29-01-2021
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

INDICE

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

1. OBJETIVO

1.1 OBJETIVO GENERAL

Orientar estratégicamente el desarrollo del talento humano de la Institución Universitaria del Putumayo mediante la implementación de políticas dirigidas al personal administrativo y docente, que promuevan el fortalecimiento y desarrollo integral de las capacidades individuales y contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias del talento humano mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, alineados con las necesidades identificadas en los diagnósticos institucionales.
- Promover el compromiso de toda la comunidad educativa con el cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos de la institución.
- Consolidar y fortalecer los componentes del sistema estratégico de gestión del talento humano, como soporte para el logro de los resultados institucionales.


2. ALCANCE.

El Plan Estratégico de Talento Humano está dirigido a todo el personal administrativo y docente vinculado a la Institución Universitaria del Putumayo, y abarca integralmente el ciclo de gestión del talento humano, desde el proceso de atracción hasta la desvinculación laboral de los funcionarios y docentes de la institución.


3. DEFINICIONES Y SIGLAS.

4.1 DEFINICIONES.

- **¿Qué es la Comisión del servicio civil?** Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actúa de acuerdo de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la constitución política de Colombia.
- **¿Qué es la carrera administrativa?** Sistema que regula el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal, regulado por la función pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil. La carrera administrativa se concibe como el mecanismo de selección objetiva idóneo, para verificar que el ingreso, ascenso y permanencia en la función pública se efectúe con la observancia de ciertas garantías y principios determinados en la constitución y en la ley. Por lo anterior, se puede decir que a manera general todos los empleos públicos deberán ocuparse cumpliendo los requisitos y concursos establecidos en la mencionada institución, con excepción de aquellos para los cuales la ley ha estipulado otro sistema de selección.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

- **¿Qué es la Comisión de Personal?** Conforme lo dispone el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal es uno de los órganos de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, colegiado, de carácter bipartito, conformada por dos (2) representantes de la entidad designados por el nominador, y dos (2) representantes de los empleados elegidos por votación directa de éstos, constituyéndose entonces para los servidores de las entidades, en una manifestación de la democracia participativa propia del Estado Social de Derecho, en los términos del artículo 40 de la Carta Política.
- **Vacante:** Está relacionado con una posición, un cargo o un puesto. La vacante puede completarse con la incorporación de una persona ajena a la organización en cuestión. En el caso de un empleo, se contrata a un nuevo trabajador o a través de un movimiento interno.
- **Reubicación:** Los trabajadores de una empresa, por otra parte, pueden ser parte de una reubicación cuando son cambiados de su puesto de trabajo.
- **Traslado** Llevar a alguien o algo hacia otro lugar, hacer pasar a alguien de un cargo o puesto, hacer que un acto se lleve a cabo en un momento diferente del previsto.
- El traslado puede ser, por lo tanto, la movilidad de una persona. Es frecuente que el concepto se utilice para nombrar al desplazamiento obligatorio, ordenado por una autoridad o un superior jerárquico en un contexto determinado.
- **Capacitación:** Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Competencia:** “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).
- **Dimensión del Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.
- **Dimensión del Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- **Dimensión del Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

- **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.

4.2 SIGLAS.

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública

ESAP: Escuela Superior de Administración Pública

IES: Instituciones de educación superior.

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

El Plan de Gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria 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”.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

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

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

5. 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 2021.


5.1 CARACTERIZACIÓN 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 planta de personal administrativa aprobada para la Institución universitaria del putumayo está conformada por un total de veinte (20) empleos para personal administrativo, distribuidos de la siguiente forma: 3 Directivos, 1 Asesor, 4 Profesionales, 5 Técnicos y 7 Asistenciales. (Fuente: Oficina de Talento Humano, 2025).

según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

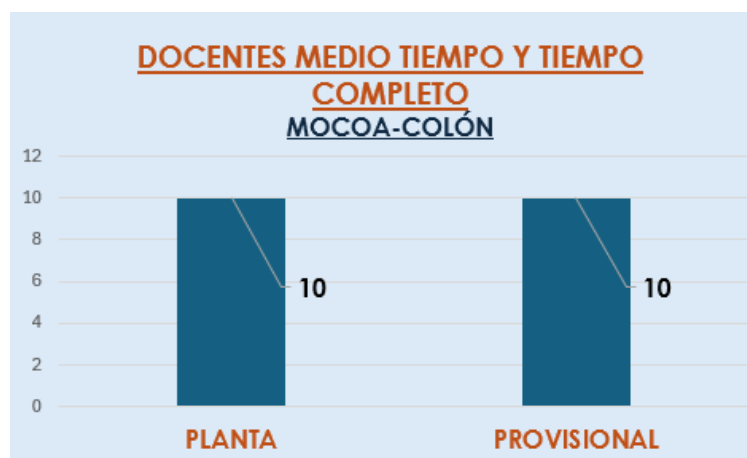
ÍTEM	CÓDIGO-GRADO	NIVEL	CARGO	FORMA DE PROVISIÓN
1.	048-13	DIRECTIVO	RECTOR	ELECCIÓN - DESIGNACIÓN
2.	057-02	DIRECTIVO	VICERRECTOR ADMINISTRATIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO
3.	057-04	DIRECTIVO	VICERRECTOR ACADÉMICO	LIBRE NOMBRAMIENTO

	MACROPROCESO: APOYO		Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026		Página: 1 de 28

4.	105-01	ASESOR	CONTROL INTERNO	LIBRE NOMBRAMIENTO
5.	219-07	PROFESIONAL	BIENESTAR UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA
6.	219-07	PROFESIONAL	PRESUPUESTO	CARRERA ADMINISTRATIVA
7.	219-09	PROFESIONAL	PLANEACIÓN	ENCARGO
8.	219-09	PROFESIONAL	CONTABILIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA
9.	314-12	TÉCNICO	JARDÍN BOTÁNICO	CARRERA ADMINISTRATIVA
10.	314-12	TÉCNICO	LABORATORIO INFORMÁTICA	CARRERA ADMINISTRATIVA
11.	367-12	TÉCNICO	SECRETARIA ACADÉMICA	PROVISIONAL
12.	367-12	TÉCNICO	TALENTO HUMANO	ENCARGO
13.	367-12	TÉCNICO	REGISTRO Y CONTROL ACADÉMICO	CARRERA ADMINISTRATIVA
14.	407-11	ASISTENCIAL	BIBLIOTECA Y ALMACÉN	CARRERA ADMINISTRATIVA
15.	407-11	ASISTENCIAL	ASISTENTE TESORERÍA	CARRERA ADMINISTRATIVA
16.	407-11	ASISTENCIAL	TESORERÍA Y ARCHIVO (COLÓN)	PROVISIONAL
17.	407-11	ASISTENCIAL	ASISTENTE ALMACÉN	PROVISIONAL
18.	407-18	ASISTENCIAL	RECURSOS FÍSICOS Y MANTENIMIENTO	CARRERA ADMINISTRATIVA
19.	407-23	ASISTENCIAL	TESORERO	CARRERA ADMINISTRATIVA
20.	425-20	ASISTENCIAL	SECRETARIA EJECUTIVA	ENCARGO

Planta Docente:


Docentes medio tiempo y tiempo completo (planta y provisionales):



La Institución Universitaria del Putumayo cuenta con una planta docente (vigencia 2025) distribuida de la siguiente manera: 10 docentes en escalafón auxiliar (Provisionales), 26 docentes ocasionales, 3 docentes en escalafón asociado, 7 docentes en escalafón titular. (Fuente: Oficina de talento humano, 2025)

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.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

Que según lo considerado en el Decreto No 0391 de 1 de abril de 2025 existen docentes no adscritos a la carrera que se encuentran vinculados como profesores ocasionales, profesores catedráticos, así como personal del orden administrativo en provisionalidad, y otras modalidades de contratación, respecto de las cuales es necesario organizar un marco normativo que permita armonizar sus condiciones laborales.

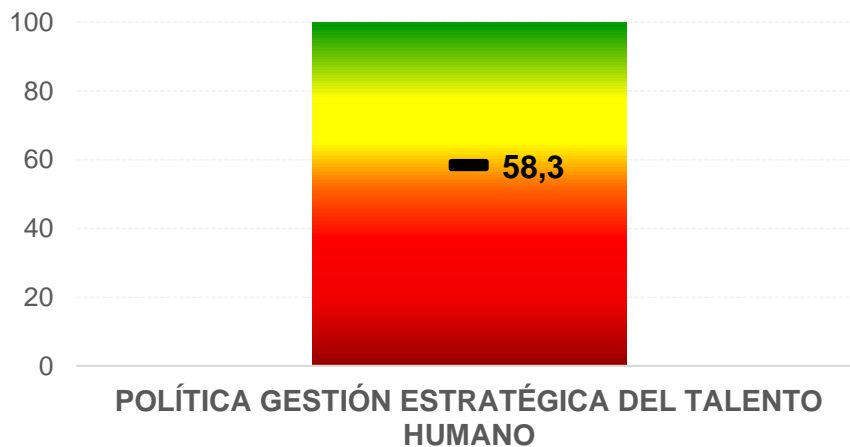
A su vez el artículo 36 del Estatuto Profesorial dispone que: “profesor ocasional: la provisión de cargos se realizará con los profesores que hagan parte de la lista de elegibles de profesores ocasionales, conformada por aquellas personas que han superado el proceso de preselección (cumplimiento de perfil-hoja de vida y prueba escrita) y selección”

Para la vigencia 2025 la institución conto con 26 Docentes Ocasionales, y la proyección para la vigencia 2026-1 es de 30 docentes ocasiones.


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.

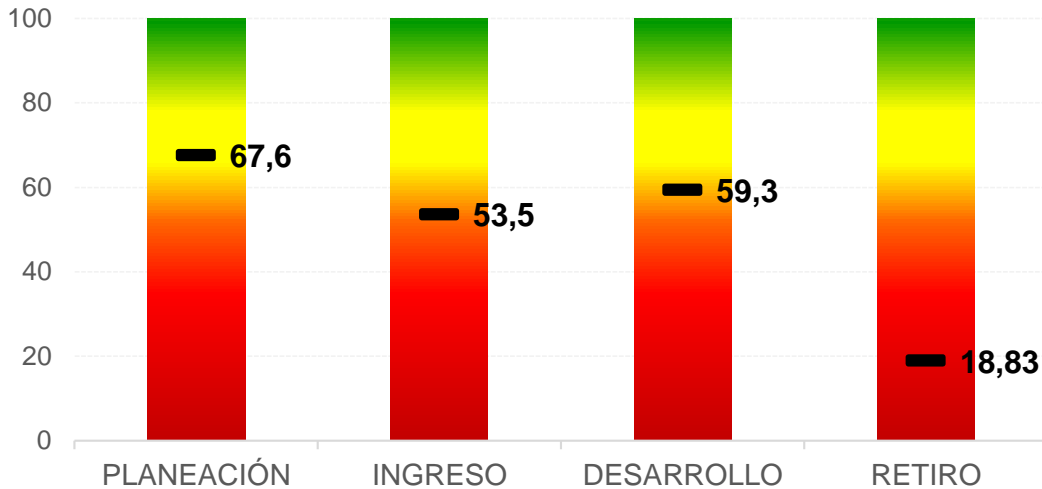
A su vez el artículo 36 del Estatuto Profesorial dispone que “Profesores catedráticos: La provisión de cargos de los Profesores de cátedra se realizará con los profesores que hagan parte del banco de hojas de vida de los profesores; el cual está conformado por aquellas personas que han tenido una evaluación satisfactoria según el sistema de evaluación, han superado el proceso de preselección (cumplimiento de perfil-hoja de vida y entrevista) y selección, todo acorde a la necesidad de la facultad o programa.”

5.2 AUTODIAGNOSTICO GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

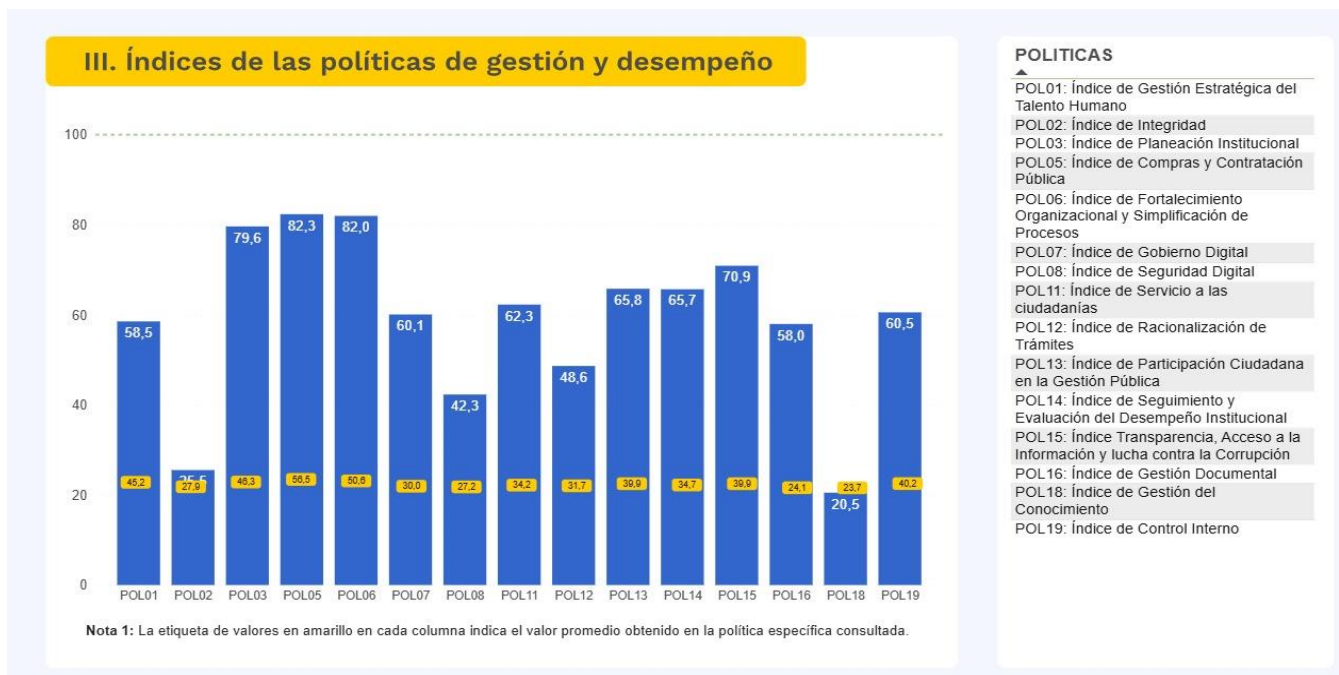


Gráfica 1: Calificación del SGETH 2025

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28




Gráfica 2: Calificación por componentes del SGETH 2025



Gráfica 3: Resultados FURAG 2024

En la anterior grafica se observa que la dimensión de talento humano, en según los resultados del FURAG correspondiente a la vigencia 2024, fue de 58.5 que en comparación con los resultados de la vigencia 2023 que fue del 64,7 se ha presentado una baja considerable en su desempeño, por lo que es necesario implementar las acciones de mejora para lograr un mejor desempeño en la gestión estratégica de talento humano.

MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

El clima organizacional, también denominado clima laboral, se refiere a la percepción global y subjetiva que tienen los trabajadores sobre su entorno de trabajo. Esta percepción integra aspectos como la productividad, la satisfacción laboral, el desempeño, el nivel de apoyo, la autonomía, las políticas y reglamentos institucionales, el ambiente laboral, así como los valores y metas de la Institución.

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.

Por esta razón, la Institución Universitaria del Putumayo reconoce la importancia de evaluar el clima organizacional de sus trabajadores, dado que este se fundamenta en percepciones, sensaciones y sentimientos, lo que hace más compleja su medición y su mejora. No obstante, se tiene claridad de que un clima organizacional favorable contribuye al bienestar laboral, incrementa la satisfacción de los trabajadores y genera beneficios significativos para la institución, al propiciar un ambiente de trabajo agradable y productivo.

Para la elaboración del presente plan se tuvo en cuenta la encuesta de clima organizacional realizada en la vigencia 2024 la cual arrojó la siguiente información:

Ficha técnica:

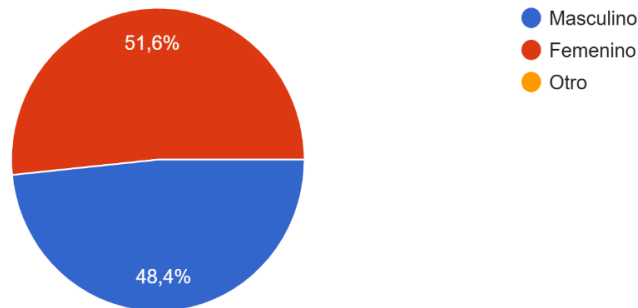
FECHA DE REALIZADO EL PROCESO; Septiembre a Octubre De 2024	METODOLOGÍA: Entrevista Semiestructurada Virtual	NUMERO DE PARTICIPANTES: 31 trabajadores	TIPO DE PREGUNTAS: cerradas con 5 opciones de respuesta
NUMERO DE PREGUNTAS: 65 Preguntas cerradas y la ultima es una pregunta abierta	ENCUESTA REALIZADA POR: Sandra Liliana Ríos Ceballos . Psicóloga	ÁREA RESPONSABLE; Vicerrectoría Administrativa Y Talento Humano	INSTRUMENTO PROPIEDAD DE: INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.
DATOS: Reservados Y de Confidencialidad		VIGENCIA: 2024.	

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

Análisis e interpretación de la encuesta sobre clima organizacional.

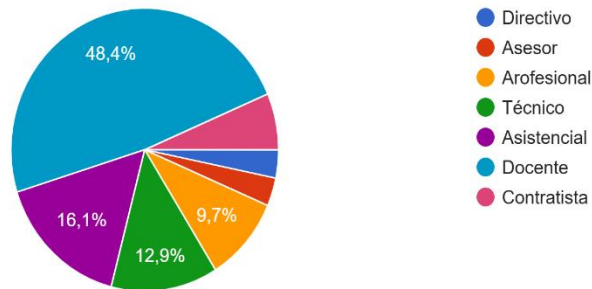
El análisis que se realiza a continuación se basa en cada una de las variables aplicadas en la entrevista semiestructurada dirigida al personal de la institución.

GENERO
31 respuestas



Género: los resultados muestran que el 51,6% de los participantes pertenecen al género femenino y el 48,4% al género masculino.

NIVEL
31 respuestas

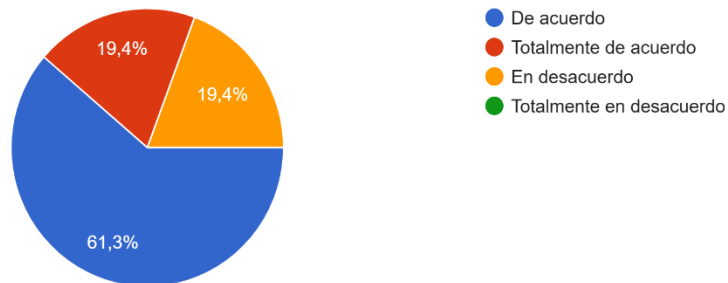


En cuanto al nivel jerárquico, encontramos que el 48,4% son docentes, el 16,1% nivel asistencial, el 12,9% del nivel técnico, el 9,7% nivel asesor, los restantes, hacen parte de los contratistas, asesores y de nivel directivo.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

1. Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.

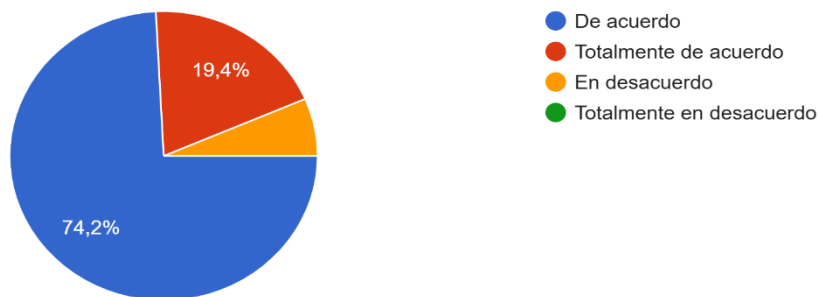
31 respuestas



El 61,3% de los participantes manifiestan que cuentan con el material necesario para el desempeño de sus funciones, mientras que el 19,4% expresan que están en desacuerdo y el 19,4% de los participantes están totalmente de acuerdo con el material que Le provee el ITP para el desempeño de sus funciones.

2. En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo

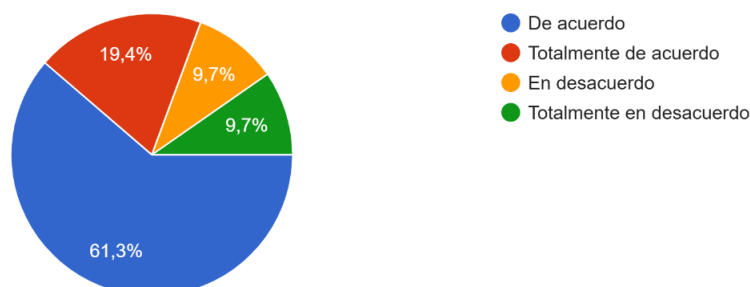
31 respuestas



En esta variable, el 74,2% expresan que los lugares de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar el trabajo.; el 19,4% manifiestan que su lugar de trabajo es seguro en su totalidad y el 6,4% manifiestan que estar en desacuerdo con las condiciones de Seguridad e higiene para realizar su trabajo

3. En el ITP existen instalaciones que permitan la accesibilidad a personas en situación de discapacidad

31 respuestas

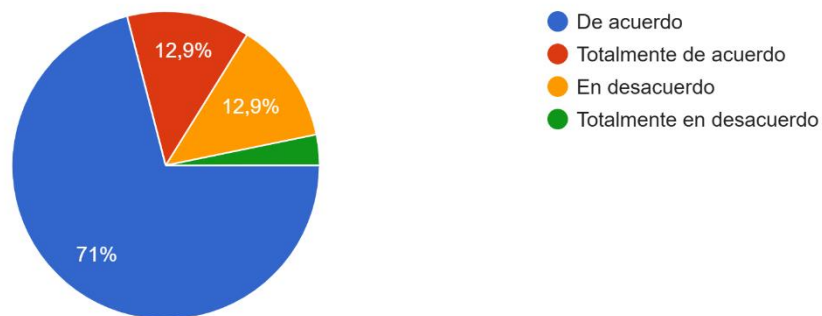


	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

Según la percepción de los participantes frente a la presente variable, el 61,3% de los encuestados están de acuerdo que en el ITP existen instalaciones que permiten la accesibilidad a personas en situaciones de discapacidad; el 19,4% están totalmente de acuerdo, sin embargo, el 9,7% no están de acuerdo con estas instalaciones y el 9,7% manifiestan que las instalaciones no son propias para personas en situación de discapacidad.

4. Mi espacio de trabajo me genera confort

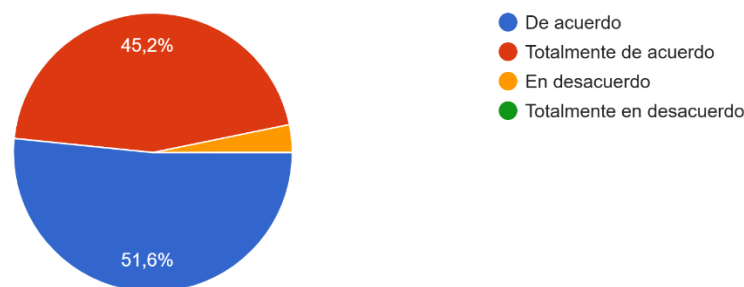
31 respuestas




Con respecto al confort para el desarrollo de las actividades, el 71% de los encuestados están de acuerdo, es decir, que su lugar de trabajo es confortable, el 12,9% está totalmente de acuerdo con el confort de su espacio de trabajo, otro 12,9% manifiesta lo contrario, es decir que su lugar no es confortable para el desarrollo de sus funciones y el porcentaje restante está en total desacuerdo con relación al confort en su espacio de trabajo.

5. Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios a quienes presto el servicio

31 respuestas

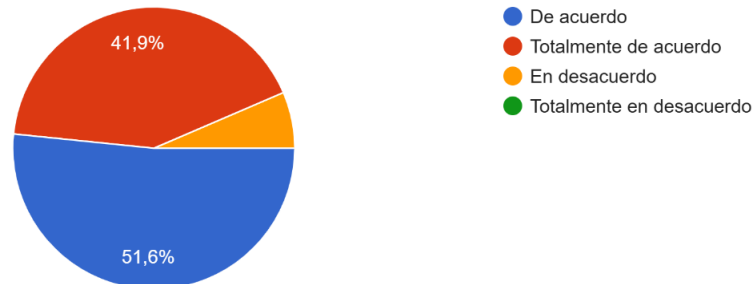


El %51,6 están de acuerdo porque se interesan por conocer las necesidades de los usuarios a quienes prestan el servicio, en un 45,2% de los trabajadores manifiestan que están totalmente de acuerdo; solo el 3,2% está en desacuerdo por conocer las necesidades de los usuarios para prestar el servicio.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

6. En mi área se proporciona el servicio requerido, con valores de integridad

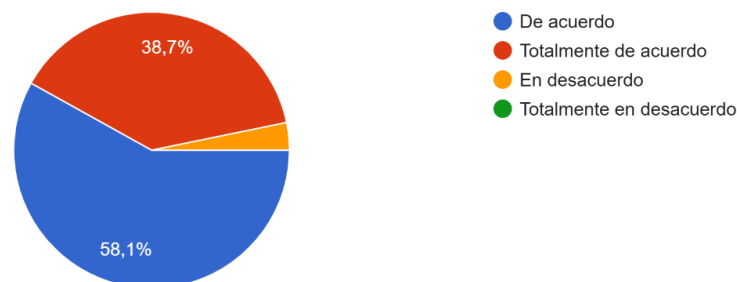
31 respuestas



El 51,6% manifiestan que están de acuerdo que en su respectiva área se proporciona el servicio requerido con valores de integridad, pero el 41,9% manifiestan que su servicio es total frente a las necesidades asociadas con el valor de integridad; el 6,5% expresan que su área es totalmente en desacuerdo para proporcionar el servicio con integridad.

7. En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de los usuarios

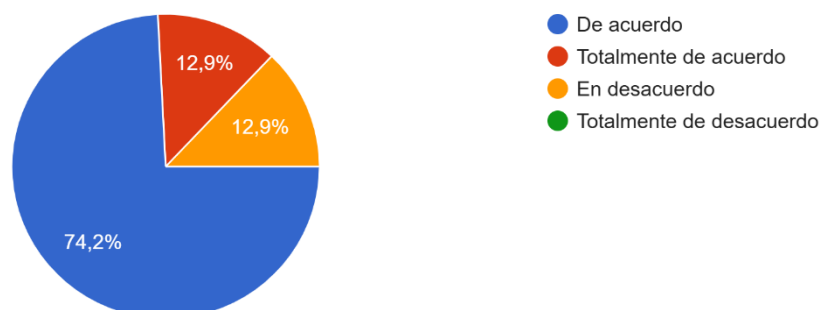
31 respuestas




El 58,1% de los encuestados, expresaron que sus áreas mejoran la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de los usuarios, el 38,7% están totalmente de acuerdo, mientras de 3,2% está totalmente en desacuerdo.

8. El ITP gestiona adecuadamente los cambios institucionales.

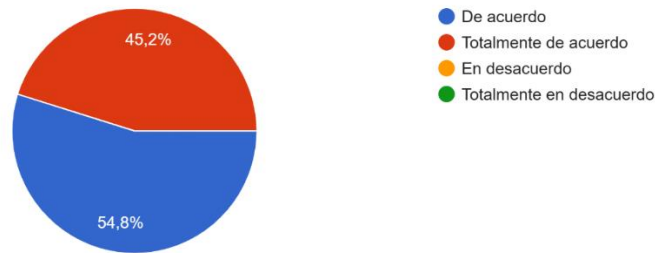
31 respuestas



	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

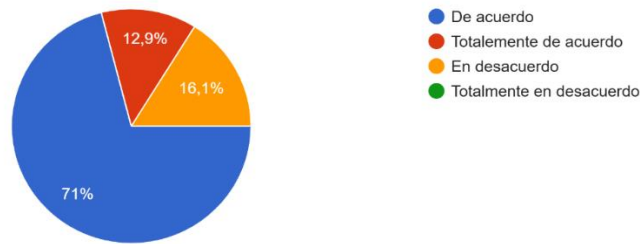
Con respecto a la gestión de los cambios institucionales, el 74,1% expresa que la UUNIPUTUMAYO anteriormente Instituto Tecnológico del Putumayo gestiona adecuadamente los cambios institucionales, el 12,9% manifiestan que están totalmente de acuerdo, mientras que otro 12,9% de participantes están en desacuerdo sobre esta afirmación.

9. Me adapto a los cambios institucionales positivamente y propositivamente
31 respuestas



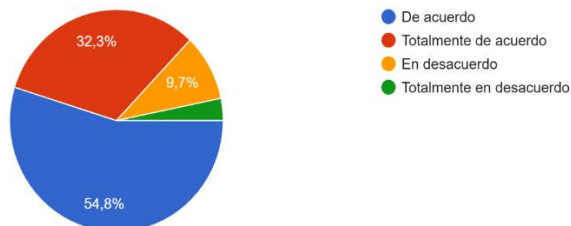
El 54,8 % expresan que están de acuerdo en que se adaptan a los cambios institucionales positivamente y propositiva, y el 45,2% están totalmente de acuerdo en los cambios institucionales.


10. El ITP adelanta acciones para mejorar el clima y cultura organizacional
31 respuestas



Un 71% de los encuestados manifiestan que el ITP adelanta acciones para mejorar el clima y cultura organizacional, mientras que el 12,9% están totalmente de acuerdo con esta acción, y el 16,1% están en desacuerdo sobre esta acción de clima y cultura organizacional en la UNIPUTUMAYO anteriormente Instituto Tecnológico del Putumayo.

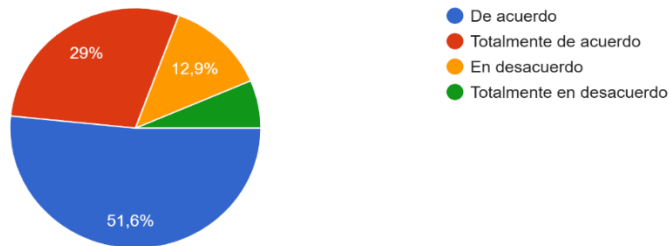
11. Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a nuestros conocimientos y competencias
31 respuestas



	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

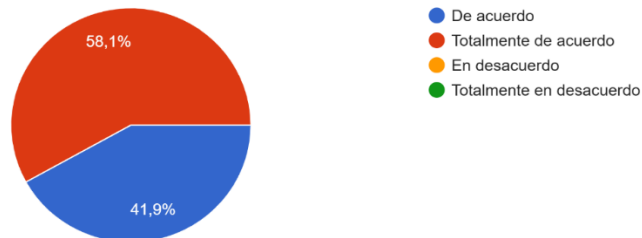
El 54,8% de los encuestados manifestaron que están de acuerdo de que su jefe distribuye el trabajo de acuerdo a los conocimientos y competencias, el 32,3% manifiestan que están totalmente de acuerdo con lo de su jefe, el 9.7% en desacuerdo con la distribución de trabajo, y el porcentaje restante manifiesta estar en total desacuerdo frente a la afirmación.

12. Considero que mis funciones y/o compromisos están claramente determinados
31 respuestas



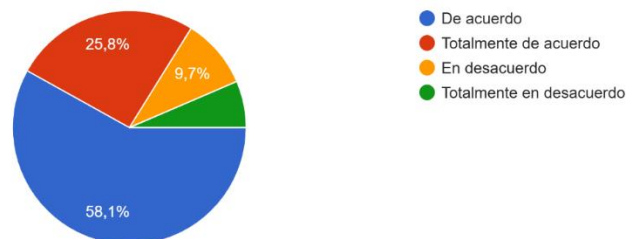
El 51,6% manifiestan que sus funciones y/o compromisos están claramente determinados, el 29% expresan estar totalmente de acuerdo con sus funciones y compromisos, El 12,9% están en desacuerdo, y el 6% manifiestan estar totalmente en desacuerdo.


13. Tengo las competencias requeridas para realizar mi trabajo
31 respuestas



El 58% manifiestan que cuentan con las competencias para realizar el trabajo, y el 41% manifiestan estar de acuerdo con la afirmación.

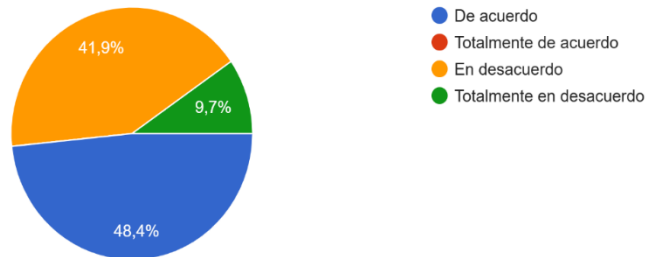
14. Las capacitaciones en las participo están relacionadas con mi desarrollo profesional
31 respuestas



	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

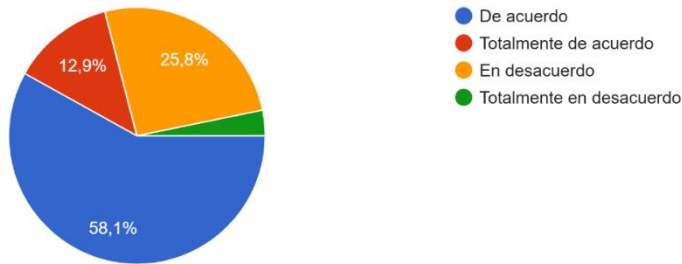
Con relación a esta variable, el 58.1% manifiestan estar de acuerdo, el 25.8% en total desacuerdo el 9.7% en desacuerdo y el porcentaje restante en total desacuerdo.

15. Generalmente la persona que se vincula al Instituto Tecnológico del Putumayo recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo, p...del jefe o una persona delegada para esta función
31 respuestas



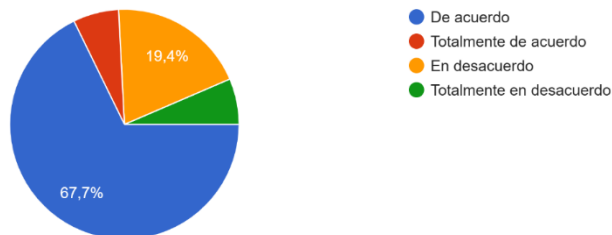
De los encuestados, el 48,4% expresaron que recibieron capacitación sobre su cargo, el 41.9% manifestaron estar en desacuerdo y el 9.7% en total desacuerdo.


16. Generalmente la persona que se vincula al ITP recibe una inducción institucional
31 respuestas



El 58,1% de los encuestados manifestaron que han recibido inducción, el 25,8% expresaron que están en desacuerdo, el 12,3% están totalmente de acuerdo, y un porcentaje minoritario manifiesta no haber recibido inducción.

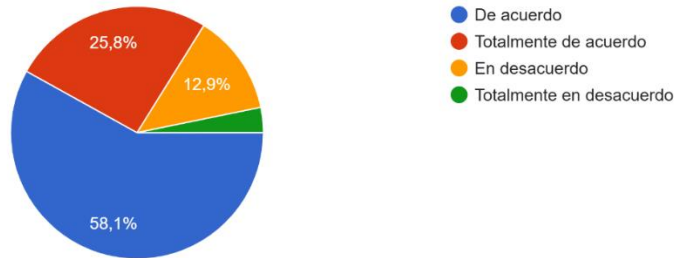
17. En el ITP el programa de capacitación ha brindado capacitaciones alineadas a mis funciones
31 respuestas



	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

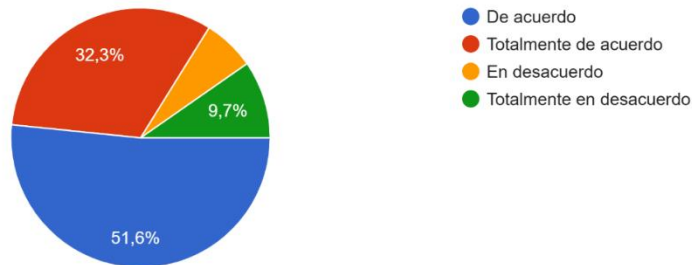
Para esta afirmación el 67.7% manifiestan estar de acuerdo, y el 19,4% en desacuerdo

18. Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo
31 respuestas



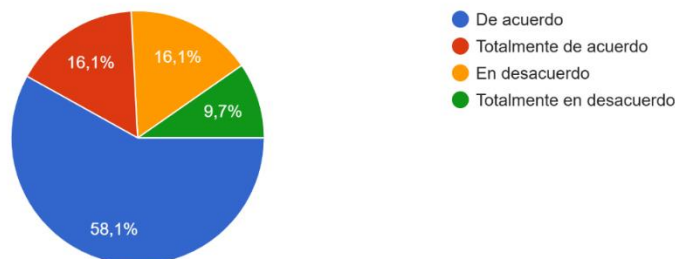
El 58.1% están de acuerdo con esta afirmación, el 25.8% están totalmente de acuerdo y el 12.9% en desacuerdo.


19. La estructura de mi área esta alineada para el cumplimiento de mis objetivos
31 respuestas



El 51.6% manifestaron que la estructura de su área está a alienada para el cumplimiento de sus objetivos, 21 32.3% manifiestan que están totalmente de acuerdo, y el 9.7% están totalmente en desacuerdo de que no cumplen sus objetivos la estructura de su área.

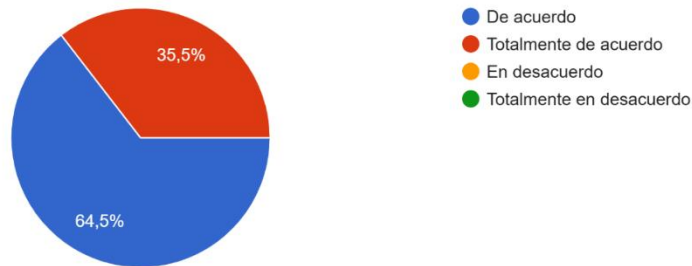
20. Los procedimientos de mi proceso están actualizados
31 respuestas



	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

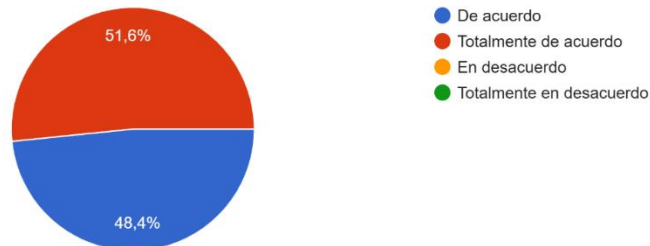
El 58.1% están de acuerdo con la afirmación “Los procedimientos de mi proceso están actualizados”, el 16.1% están totalmente de acuerdo con esta afirmación, otro 16.1% en desacuerdo y el 9.7% totalmente en desacuerdo.

21. Tengo claridad del por qué realizo mis trabajos
31 respuestas



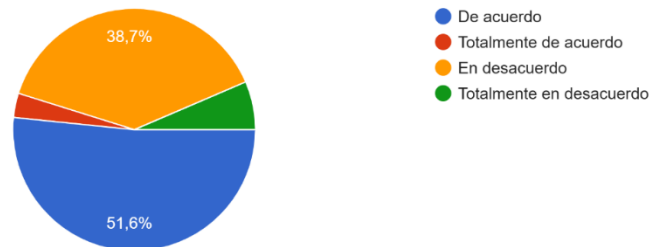
El 64.5% de los participantes manifiestan estar de acuerdo con esta afirmación y el 35.5% totalmente de acuerdo.


22. Me comprometo cada vez más a lograr mejores resultados en mi área
31 respuestas



Como compromiso de todos los participantes con esta afirmación, el 51.6% está totalmente de acuerdo y el 48.4% están de acuerdo.

23. En el Instituto Tecnológico del Putumayo nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas
31 respuestas

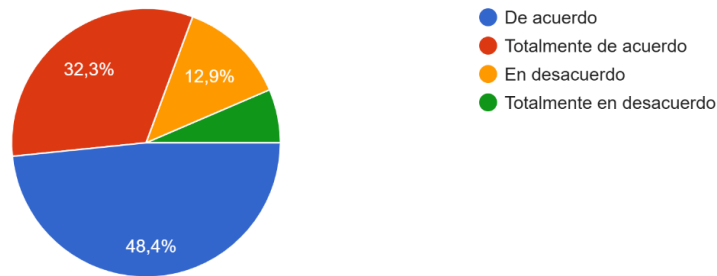


	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

En cuanto a la comunicación interna, el 51.6% está de acuerdo, mientras que un 38.7% está en desacuerdo con la afirmación.

24. En mi área de trabajo se han logrado establecer canales de comunicación adecuados con mis compañeros.

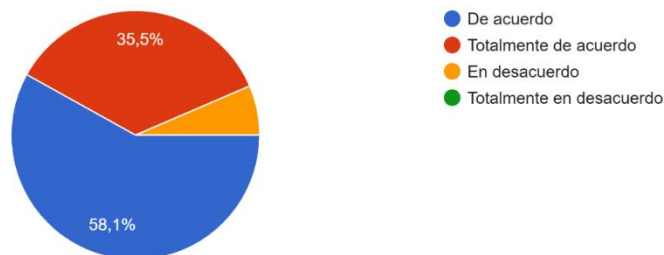
31 respuestas



El 48.4% manifiestan estar de acuerdo con la afirmación, el 32.3% totalmente de acuerdo y el 12.9% en desacuerdo.

25. La comunicación que yo establezco facilita la integración entre el equipo de trabajo

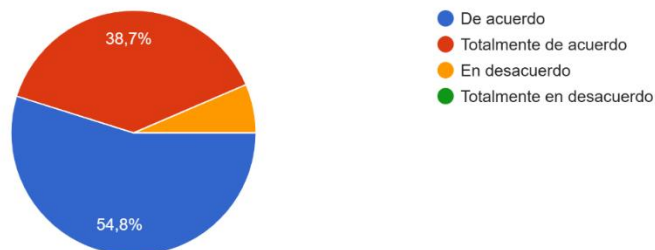
31 respuestas




La respuesta de esta afirmación fue del 58.1% manifestando estar de acuerdo, el 35.5% totalmente de acuerdo y un porcentaje restante en desacuerdo.

34. Mi trabajo me permite dedicarle tiempo a mi familia.

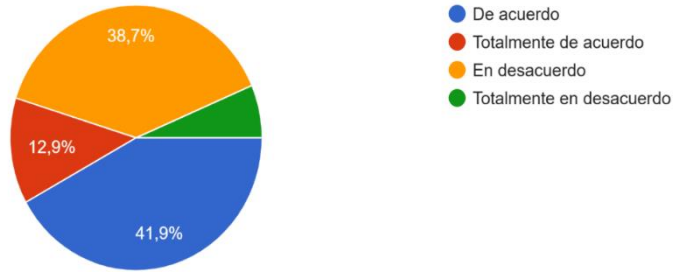
31 respuestas



	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

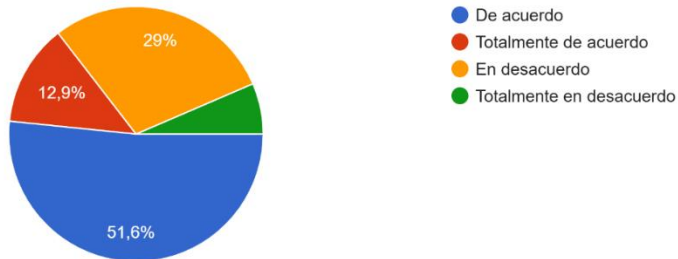
A esta variable el 54.8% manifiestan estar de acuerdo, el 38.7% totalmente de acuerdo y el porcentaje restante en desacuerdo.

46. He sentido sobrecarga de trabajo.
31 respuestas



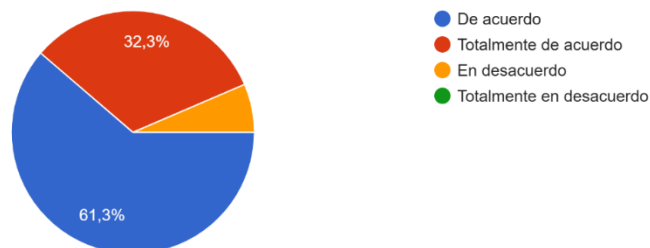
En relación a la sobrecarga laboral, según la percepción de los participantes, el 41.9% manifiestan estar de acuerdo, el 38.7% en desacuerdo y el 12.9% totalmente de acuerdo.


52. La institución incentiva y reconoce cuando se alcanzan objetivos y metas.
31 respuestas



Con respecto a los incentivos y reconocimientos, el 51.6% manifiestan estar de acuerdo, el 12.9% totalmente de acuerdo, el 29% en desacuerdo.

54. En mi área conciliamos con respeto a las diferencias que se presenten con compañeros de trabajo.
31 respuestas

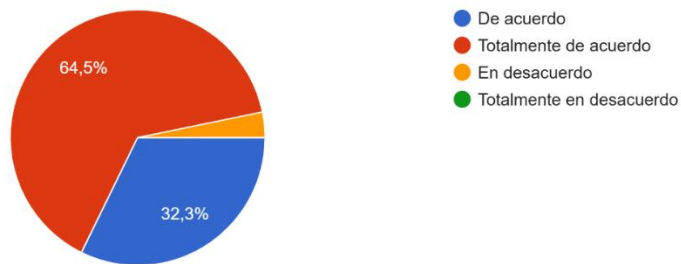


	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

El 61.3% manifiestan que en sus respectivas áreas concilian con respeto a las diferencias que se presentan con los compañeros de trabajo, el 32.3% manifiestan que están totalmente de acuerdo, y el porcentaje restante están en desacuerdo con manifestar que hay conciliación entre compañeros.

56. Me siento feliz haciendo mi trabajo.

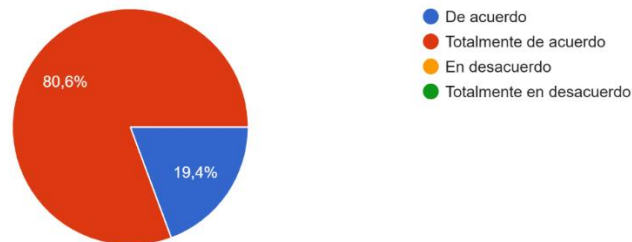
31 respuestas



El 64.5% manifiestan sentirse totalmente e acuerdo en son felices haciendo su trabajo, el 32.3% están de acuerdo con la felicidad en su trabajo y el porcentaje restante manifiesta no sentirse feliz haciendo su trabajo

57. Me siento orgulloso de ser parte del ITP.

31 respuestas



La presente grafica demuestra un gran sentido de pertenencia por la institución, pues el 80.6% manifiestan sentirse totalmente orgullosos de ser parte del ITP y el 19.4% están de acuerdo con la afirmación.

PREGUNTA ABIERTA: ¿Según su criterio, que aspectos importantes le falta al ITP para ser el lugar ideal para trabajar?

RESPUESTAS

- mejorar los salarios; facilitar capacitaciones en áreas de interés para los profesores, las cuales deben ser de manera presencial, así mismo facilitando la participación de cada uno de los profesores en eventos de índole no solo local, sino también nacional e internacional; evaluar, de manera que cada profesor conozca que es lo que le evaluaron y darle a conocer de manera oportuna su resultado, la evaluación debe ser realizada de una manera transparente, respetando las diversas posiciones críticas de los profesores
- que exista una buena comunicación, incrementar y respetar el cumplimiento al estatuto, realizar una buena planeación, dirección y liderazgo, las funciones sean acorde con lo existente en el lugar de trabajo, cumplimiento de horario y funciones

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

- mayor comunicación a la comunidad educativa y regional de los logros que se van obteniendo y dar a conocer y evaluar el cumplimiento del plan estratégico institucional, infraestructura, laboratorios, aulas informáticas. programas informáticos,
- Fortalecer el proceso de comunicación desde las directivas a los niveles operativos y la actualización de la información institucional, procesos y procedimientos.

Los resultados obtenidos en la percepción de clima y cultura organizacional de la UNIPUTUMAYO, permiten realizar las siguientes acciones de mejora:


- Fortalecer el talento humano desde la perspectiva de construir fuertes lazos de compañerismo y trabajo mutuo
- Construir un ambiente de sana convivencia basada en el respeto y trabajo en equipo
- Mantener un ambiente laboral con bases sólidas de comunicación asertiva y disciplina basada en la construcción de obligaciones independientes para la fortaleza del equipo.
- Es necesario crear estrategias que modernicen el liderazgo en los jefes de cada área.
- Capacitar en el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.
- Consolidar equipos de trabajado especialmente en el mejoramiento de fortalecer la visión de la institución ITP.
- No sectorizar las actividades concernientes a lo que realmente es el propósito de trabajo en equipo.
- Socialización constate de los valores del código de integridad
- Adecuación de lugares de trabajo seguros con ambiente propicio para trabajar.
- Mejorar la calidad laboral fortaleciendo el autocuidado de las personas y los equipos de trabajo generando hábitos de estilos de vida saludable.
- permitir un gana-gana entre los líderes de área y los trabajadores respecto a establecer objetivos mancomunados tanto personales como de la institución.

5.3 PLANES DEL SISTEMA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

En cumplimiento de la política de desarrollo del talento humano de la UNIPUTUMAYO, 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 Institucional de capacitación y formación
4. Plan de bienestar social e incentivos
5. Plan de seguridad y salud en el trabajo
6. Plan de pre pensionados

5.3.1 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.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

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

5.3.2 Plan de previsión de cargos: Se busca identificar, aprovechar y desarrollar las capacidades de los funcionarios, determinando sus necesidades con el fin de atenderlas adecuadamente; a partir de ello, se definirán las medidas de ingreso y los costos asociados a la vinculación del personal.

Objetivo: Establecer el procedimiento para la previsión del recurso humano la UNIPUTUMAYO.

5.3.3 Plan de capacitación: Permite el mejoramiento de las condiciones sociolaborales de los servidores públicos mediante el fortalecimiento de sus competencias, de modo que puedan asumir mayores responsabilidades, tomar decisiones informadas y desarrollar una visión integral de la institución. Asimismo, fomenta su compromiso con el crecimiento institucional y su desarrollo personal, contribuyendo al logro de mayores niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción en el desempeño de sus funciones.

Objetivo: 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.

Los componentes del Plan Institucional de Capacitación y formación, son los siguientes:

INDUCCION

RE INDUCCION

Eje 1: Territorio, Vida Y Ambiente

Eje 2: Mujeres, Inclusión Y Diversidad

Eje 3: Transformación Digital Y Cibercultura

Eje 4: Probidad, Etica E Identidad De Lo Público


Eje 5: Habilidades Y Competencia

FORMACION DE DIRECTORES PUBLICOS

FORMACION DOCENTE

5.3.4 Plan de bienestar social e incentivos: Con este Plan se busca atender de manera eficiente y eficaz las necesidades de las personas, en coherencia con sus exigencias y en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral y familiar, del cual se espera una contribución significativa al logro de su crecimiento personal. Todo ello favorece el desarrollo humano, el mejoramiento del clima laboral y el incremento de los niveles de productividad y calidad en la prestación de los servicios a la comunidad, en concordancia con la misión institucional. Asimismo, promueve la participación activa de los funcionarios y sus familias en la consolidación de una cultura ciudadana integral, contribuyendo al éxito de la Administración.

Objetivo: garantizar las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los empleados de la UNIPUTUMAYO y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimientos (incentivos), esparcimiento e

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

integración, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los empleados

Los ejes que componen el plan de bienestar social e incentivos son:

1. Eje de equilibrio psicosocial
2. Eje de salud mental
3. Eje de Diversidad e inclusión
4. Eje de transformación digital
5. Eje de identidad y vocación del servicio por lo publico

5.3.5 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.

Los 7 estándares que componen el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

1. Recursos
2. Gestión integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
3. Gestión de la salud
4. Gestión de peligros y riesgos
5. Gestión de amenazas
6. Verificación del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
7. Mejoramiento continuo

5.3.6 Plan de Pre Pensionados: Este plan tiene el propósito de preparar a los servidores para afrontar los diferentes cambios que surgen a raíz del retiro laboral, teniendo en cuenta la dimensión física, psicológica, social, familiar y económica a través de la promoción de actividades que permitan el fortalecimiento de su proyecto de vida y de diferentes herramientas que pretendan facilitar la reconciliación con los logros y fracasos y especialmente aportar en la proyección de una nueva etapa productiva en los ámbitos de la vida cotidiana de quienes logran llegar a la etapa de pensión.

Objetivo: Ofrecer un espacio donde los funcionarios y docentes de la UNIPUTUMAYO que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, puedan prepararse para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este.

	MACROPROCESO: APOYO	Versión: 01
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 29-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Página: 1 de 28

5.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El seguimiento del plan estratégico de talento humano se realizará desde el área de talento humano y la vicerrectoría administrativa, con el apoyo de la comisión de personal. Y su evaluación se realizará de acuerdo a los resultados de la ejecución de cada uno de los planes que lo componen.

Adicionalmente, como parte de la evaluación también se realizará el diagnostico de FURAG en cumplimiento del MIPG adoptado por la institución.