

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Institución Publica De Educación Superior

Guadalajara de Buga

Valle del Cauca

2024

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

1. INTRODUCCIÓN

Desde el punto de vista histórico, el Instituto Técnico Agrícola ITA profesional, adscrito al Ministerio de Educación Nacional, creado por el Gobierno Nacional mediante Decreto 603 del 14 de marzo de 1966, goza de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, es una institución pública de educación superior con un orden coordinado. El Decreto No. 758 de 1988 la reorganizó como una institución pública de educación superior redefinida por ciclos propedéuticos.

El Instituto Técnico Agrícola ITA Profesional resume todas las alternativas que ha encontrado el país para satisfacer las necesidades del sector agropecuario y es el principal intérprete en educación superior.

El Instituto Técnico Agrícola - ITA Profesional diseñó el plan teniendo en cuenta los lineamientos conceptuales de la normatividad vigente (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2025), expedido por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública y tomando como base el resultado del clima laboral del año 2020, detección individual de capacitación, detección de necesidades de capacitación por área.

Por lo tanto, el propósito del presente documento es ofrecer estratégicamente los aspectos esenciales que correspondan con los lineamientos en materia del PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO, añadiendo lo referente a las capacitaciones y formaciones de los servidores públicos de la Institución Pública de Educación Superior como pilares necesarios para dinamizar procesos y contribuir al desarrollo y profesionalización de los funcionarios independientemente de su tipo de vinculación por

Capacitamos Para la Transformación Productiva

medio de programas de formación y capacitación que a su vez, permitan elevar el grado de motivación y el Valor Público de la entidad, generando apropiación y sentido de pertenencia con la cultura organizacional de la Institución. Teniendo siempre como guía los lineamientos normativos y el respectivo direccionamiento del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 el cual presenta los derroteros y procesos que brindan orientación para que a través de este se establezca el plan institucional de capacitación de acuerdo a las políticas y necesidades institucionales.

Por ello, la Institución Pública de Educación Superior a través de Talento Humano, establece el Plan Institucional de Capacitación 2024 con enfoque en el desarrollo y fortalecimiento de competencias de los servidores públicos teniendo en cuenta los ejes estratégicos con sus respectivas temáticas. Concibiendo así la capacitación como el instrumento que permitirá a la Institución la creación de valor público como la alternativa para alcanzar la eficiencia y eficacia de los procesos y sus objetivos.

En el Plan rectoral de la Institución Pública de Educación superior 2021-2025, liderado por el Dr. Gustavo Adolfo Rubio Lozano, se destaca el Talento Humano como el activo más valioso de la entidad, acorde con el concepto relacionado en el Modelo integrado de planeación y Gestión - MIPG. El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (en adelante MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de. MIPG, el cual es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones.

Capacitamos Para la Transformación Productiva

ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SNIES 4107- NIT 800124.023-4
Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Educación Nacional

El modelo está compuesto por siete dimensiones, donde la primera dimensión TALENTO HUMANO, tiene como propósito gestionar adecuadamente el talento humano de las entidades a través del ciclo de vida del servidor público.(ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Para el desarrollo de esta dimensión, la Institución Publica de Educación Superior de Buga tiene en cuenta políticas de gestión y desempeño institucional como la Gestión Estratégica de Talento Humano y la de Integridad.

Para dar cumplimiento a esta normatividad, la entidad, a través de la oficina de talento humano, ha elaborado el Plan Estratégico del Talento Humano La institución Publica de Educación Superior de Buga vigencia 2021-2025 como instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar mejores prácticas de gestión y desarrollo orientado al mejoramiento de calidad de vida de los funcionarios, a su motivación para el servicio, el fomento de un acorde ambiente de trabajo, el desarrollo de sus competencias, el bienestar de su familia y al logro de los objetivos institucionales.

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

2. MARCO NORMATIVO

NORMAS, DECRETOS, RESOLUCIONES.	DESCRIPCIÓN
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA	<p>- Artículo 53. “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.</p> <p>- Artículo 54. Señala “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.</p>
LEY 909 DE 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Literal b) artículo 15 del Capítulo II, el cual prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SNIES 4107- NIT 800124.023-4
Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Educación Nacional

Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 de 2006	medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1064 de 2006	dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario
Ley Estatutaria 1618 de 2013	El artículo 27 establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás.
Ley 1496 de 2011	Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.
Decreto – Ley 1567 de 1998	Por el cual se crean el (sic) sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SNIES 4107- NIT 800124.023-4
Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Educación Nacional

Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 1072 de 2015	decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 1421 de 2017	Por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad.
Resolución 1111 de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 8958 de 2011	Por la cual se resuelve la solicitud de reconocimiento de la redefinición institucional por el instituto técnico agrícola ITA, para el ofrecimiento de programas por ciclos propedéuticos.
Acuerdo 012 de 2014	Por el cual se adopta la Herramienta de Autoevaluación Global Institucional Administrativa y Académica de la función misional de Investigación, Extensión y Docencia en la Institución ITA-Buga.
Acuerdo 007 De 2014	Por medio del cual se establecen, definen y acuerdan los lineamientos de la Política de Propiedad Intelectual de la institución de educación superior ITA Buga.
Decreto 1599 del 2005	por el que se motiva a la consolidación de entornos éticos alrededor de la función administrativa
Ley 1752 de 2015	Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SNIES 4107- NIT 800124.023-4
Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Educación Nacional

Ley 2016 del 27 de febrero de 2020	Código de integridad del servidor Público.
Decreto 1330 de julio 25 de 2019	Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación
Acuerdo 097 de 2022	Políticas de Gestión y Calidad Institucionales

Fuente: Elaboración propia, 2024

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

3. ALCANCE

El alcance de este documento inicia desde la solicitud del personal requerido hasta su retiro, es decir, desde la solicitud de necesidades para ser aplicadas y satisfechas por Talento Humano, incluyendo planes de capacitación hasta el cumplimiento por competencias en el cargo, identificando las necesidades de bienestar de los funcionarios hasta la ejecución del plan y programas de bienestar. Así mismo, la autoevaluación del SGSST hasta garantizando así su funcionamiento y cumplimiento normativo.

En el inicio de la identificación de necesidades, se desarrollan los componentes esenciales de bienestar, capacitación constante, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incentivos, provisiones y plan de vacantes, lo que finaliza con el seguimiento necesario de las actividades planificadas. Este plan anual de vacantes facilita necesariamente la proyección y planeación del concurso de mérito de los empleos en vacancia definitiva con los que cuenta la institución.

Por otra parte, el Plan Institucional de Capacitación (PIC), permite identificar cuáles son las necesidades reales que afectan a cada uno de los servidores de planta y por aquellas en las cuales estos han solicitado capacitaciones, para el aumento de la respuesta a diferentes situaciones y necesidades presentadas en el día a día.

De igual forma, el Plan de bienestar, tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de cada colaborador y su familia mediante el desarrollo de actividades como el Día de la Familia, el Día del Servicio Civil y campeonatos deportivos. La planificación de incentivos forma parte de la gestión estratégica de los recursos humanos para mejorar el desempeño de la empresa, basada en la búsqueda del bienestar del servidor y del trabajo eficiente orientado a resultados, respetando el logro de los objetivos estratégicos. Esto

Capacitamos Para la Transformación Productiva

significa crear un ambiente de trabajo que contribuya a la productividad y el desarrollo de las personas y promueva un desempeño superior tanto individual como colectivo.

La institución Pública de Educación superior apuesta por la formación de sus trabajadores y es ahora uno de los pilares básicos del plan de incentivos de la organización, el adecuado desarrollo del talento humano de la empresa.

Figura 1. Dimensión Talento Humano MIPG



Fuente: DAFP- 2017

La estrategia de implementación de la política de GETH (Gestión estratégica de Talento Humano), al articularse e integrarse al MIPG permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

Capacitamos Para la Transformación Productiva

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los colaboradores de la Institución Pública de Educación Superior, en el marco de las rutas que integran el talento Humano en MIPG.

4.2. Objetivos Específicos

-Ejecutar los componentes que integran la gestión de talento humano con la dirección de la institución y desarrollar acciones que contribuyan al desarrollo y bienestar de los servidores de la Institución Pública de Educación Superior.

-Planificar, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano a través de estrategias establecidas en cada etapa del ciclo de vida del servidor de la Institución Pública de Educación Superior una ruta para integrar al valor público la vertiente de talento humano.

-Desarrollar una estrategia de planificación anual para la cobertura de vacantes en la IPES.

-Desarrollar y ejecutar el plan de Capacitación Institucional

- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Bienestar

-Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo.

-Fortalecer habilidades y competencias de los funcionarios de la Institución Pública de Educación Superior a través del programa Institucional de capacitación (PIC) de -

Fomentar y fortalecer los valores de la Institución Pública de Educación Superior orientados a la mejora continua del desempeño individual y organizacional.

Capacitamos Para la Transformación Productiva

- Retomar canales de comunicación con los servidores públicos con el de ajustar las rutas correctas y conductos regulares instituidos para tal fin.
- Establecer las acciones para desarrollar planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Institución.

5. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La información de trabajo y servidor que se proporciona a continuación permite controlar la generación de acciones y priorizar estrategias en relación con las características de la población de servidores que tiene una totalidad del personal administrativo global de la Institución Publica de educación superior, de 35 empleos.

La Institución Publica de Educación Superior, cuenta con una planta docente, para el cumplimiento de la misión Institucional, conformada por 14 empleos, distribuidos según el escalafón docente y su dedicación.

En la población de la Institución Publica de Educación Superior, predomina el género Femenino.

ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SNIES 4107- NIT 800124.023-4
Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Educación Nacional

Tabla N° 1: Organigrama Institucional,

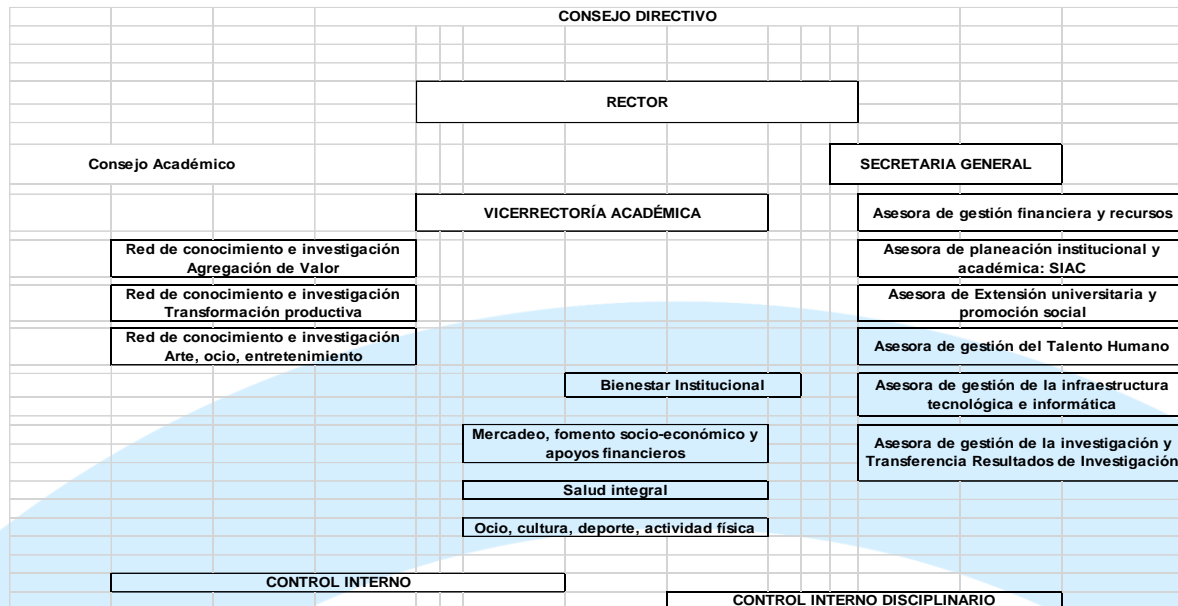


Tabla N°2: Planta Personal Administrativo Institución Publica de Educación Superior.

Tipo de cargo y nivel	Naturaleza del empleo		N° de cargos
	De periodo 1	Libre nombramiento y remoción 2	
Directivos	De periodo 1	Libre nombramiento y remoción 2	3
Asesores	Libre Nombramiento y remoción		6
Profesionales	Provisionalidad		6
Jefe de oficina	De periodo 1	Libre nombramiento y remoción 1	2
Profesores de Planta	De planta		6
Asistenciales	De carrera 3	Provisionales 14	17
Total, general	41		

Fuente: Resolución 3380 de 2023

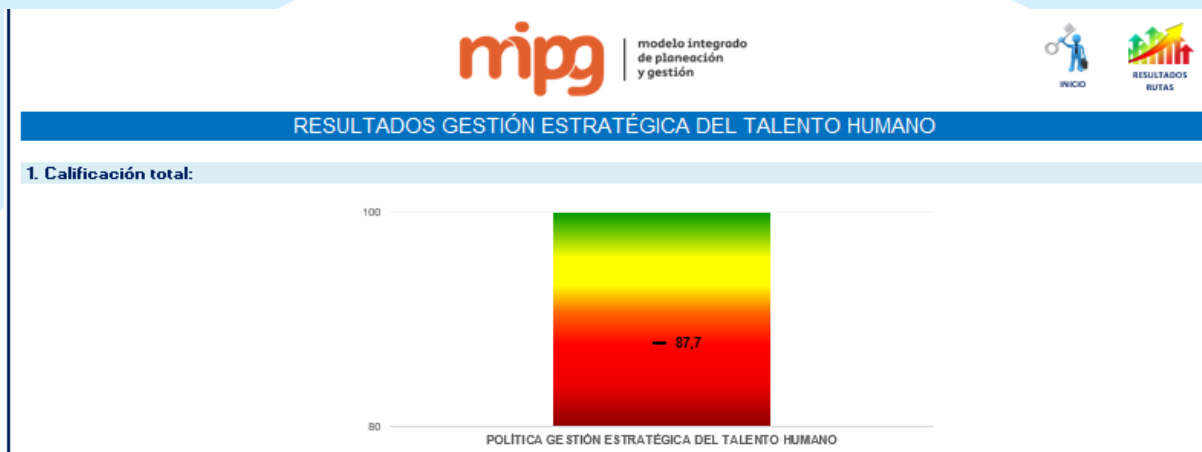
Capacitamos Para la Transformación Productiva

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
 ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
 www.ita.edu.co

6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La medición realizada durante el año 2023 en razón a planeación estratégica del área, muestran como resultados según los indicadores que fue de 80 % realizada en su ejecución. Esta puntuación es el resultado de las acciones llevadas a cabo en la gestión dentro de la planeación del mismo año; la implementación de los distintos aspectos que componen la política organizacional y que aplicando a su vez la autoevaluación, se puede decir que es significativa con sus resultados estableciendo su no totalidad con un faltante del 10 %.

Tabla N° 3 Autoevaluación año 2023



Fuente: Matriz GETH- modelo Integrado de planeación y Gestión.

Tabla N° 4 Autoevaluación 2023- rutas creación de Valor

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SNIES 4107- NIT 800124.023-4
Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Educación Nacional

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	93	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se orienten a quitar en su puerta	95
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	92
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	93
		- Ruta para generar innovación con pasión	91
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	89	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	95
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento a pesar de que está orientada al área	85
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	92
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	84
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	78	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el área y la generación de bienestar	75
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	85	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	85
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el	83	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	83

Fuente: Matriz GETH- modelo Integrado de planeación y Gestión.

Con el fin de seguir los realineamientos estratégicos de la Institución Pública de Educación Superior y queriendo aproximarse a los continuos cambios y la modernización de la administración pública, el plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo optimizar los procesos y fortalecer las competencias personales y laborales de los servidores públicos; para ello se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes y proyectos del talento humano que conlleven a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia, compromiso, y resultados institucionales.

Capacitamos Para la Transformación Productiva

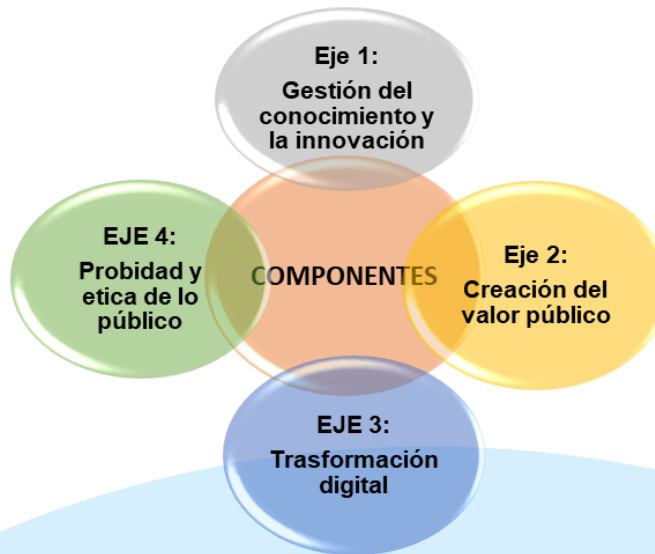
Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
 ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
 www.ita.edu.co

El plan de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo integrado de planeación y Gestión -MIPG entre otros, y lo que busca es fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, resultados y desempeño. Así mismo, la gestión del talento humano propende por generar un liderazgo de visión integrada por el líder del área, por su rector y demás directivos, orientados a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Pública de Educación Superior comprende varios componentes como lo son el de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, la política de inclusión y no discriminación, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento, los cuales se evalúan, se desarrollan y monitorean los resultados del mismo, en pro de generar y promover el continuo y la calidad de vida de los funcionarios en el marco de las rutas que preside *MIPG*.

6.1 Plan Institucional de Capacitación PIC.

La guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos 2020-2030, establece como uno de los componentes de la capacitación los ejes temáticos priorizados



Fuente, función pública

En este punto, la gestión del conocimiento y la innovación, incluye la gestión del conocimiento para desarrollar capacidades en el servidor orientadas a la mejora continua de la gestión a través del conocimiento de los procesos por los que pasan todas las entidades que quieren mejorar, y la información necesaria para afrontar los retos y necesidades ambientales. La gestión del conocimiento se ha convertido en un mecanismo para mejorar la capacidad y el desempeño organizacional (PNFC 2020-2030).

Paralelamente, la creación del valor público está orientada principalmente a las capacidades necesarias de los servidores para generar satisfacción ciudadana y generar confianza y legitimidad en las relaciones Estado-ciudadano, a partir de la toma de decisiones e implementación de políticas públicas. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer el proceso de educación, formación y capacitación de los administradores públicos para la toma de decisiones que aseguren el uso de los recursos públicos y priorice la satisfacción de los usuarios internos y externos.

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SNIES 4107- NIT 800124.023-4
Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Educación Nacional

Se hace necesario destacar, que la Institución Pública de Educación superior viene desarrollando acciones orientadas hacia la no discriminación e inclusión laboral conforme a la legislación vigente en el territorio nacional colombiano. Por ende, uno de los objetivos presentes para el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano 2024, se enmarcará en el logro de estas políticas establecidas, logrando el sello de no discriminación.

Para la ejecución del PIC durante la vigencia del año 2024, se tendrán en cuenta las estrategias, actividades y presupuesto acordado en la matriz operativa por el área de Planeación, Talento Humano y director de la institución, implicando la identificación de facilitadores internos o externos que cumplan con los criterios pedagógicos, recursos físicos, tecnológicos, entre otros, y su contratación cuando así lo requiera. Así mismo, la programación, fechas y horarios de las capacitaciones deben quedar acordadas conforme a la constitución y a la ley con los líderes de proceso para garantizar el acceso de los empleados a las jornadas de capacitación.

Para garantizar todo esto, se establecen responsabilidades de talento humano, planeación, dirección, asesores de áreas y servidores públicos en general, teniéndose en cuenta para su seguimiento, las herramientas sugeridas en la Guía para la Formulación del Plan de Capacitación 2020-2030.

En este se realizan dos tipos de seguimiento; el primero estará enfocado en los programas específicos de primer orden y plan operativo del PIC de segundo orden. El seguimiento se realizará con una periodicidad mensual.

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

Los seguimientos de primer orden, comprenden:

- Divulgación del evento
- Inscripción en fechas establecidas
- Número de inscritos esperados
- Inicio del evento en fecha programada
- El cronograma se está realizando de acuerdo con la programación
- Los capacitadores están asistiendo a las sesiones o realizando las tutorías.
- Las actividades logísticas y medios tecnológicos para el desarrollo del programa han presentado algún problema.
- La apreciación de los participantes sobre el programa que está realizando es favorable.
- Los participantes están desarrollando las actividades esperadas del programa de capacitación.
- Se han presentado deserciones del programa de capacitación.
- Se realizará una evaluación al finalizar el programa y los capacitadores.

Además de los temas de capacitación anteriores cubiertos en la Evaluación de necesidades de capacitación para el primer y segundo trimestre de 2024, se propusieron para revisión y priorización humana temas adicionales que se incluirán en el plan de capacitación organizacional de 2024. Sujeto a esto, se tendrá en cuenta que esta información es parte de un diagnóstico ya realizado en el último trimestre del 2023 y se continuará trabajando durante este año. Por lo tanto, esta información se tuvo en cuenta al preparar el PIC Institucional 2024.

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Es decir, para el desarrollo de los programas de Capacitación para los servidores públicos de la Institución Pública de Educación Superior se tendrán en cuenta los lineamientos emitidos en el plan de nacional de Formación y Capacitación para la vigencia del pasado año 2023.

La oferta formativa se diseña con base a las actividades realizadas según los lineamientos de la Guía de Desarrollo del Plan Institucional de Formación – PIC 2020-2030. De la misma manera año atrás año se realiza un diagnóstico lo cual busca determinar necesidades sentidas y temas a incluir a nivel competencias blandas y duras de capacitación. Una vez revisadas, y analizadas los temas encontrados de acuerdo a cada área, profesión, y/o funciones a desarrollar, el Área de Talento humano prioriza los temas a incluidos en el Plan de Formación Institucional (PIC) para el primer semestre de 2024.

✓ **Inducción**

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas:

- Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- Estructura Orgánica θ Productos y Servicios
- Gestión Documental
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seguridad de la Información.

Capacitamos Para la Transformación Productiva

- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT.
- Programas de Bienestar Social y Capacitación
- Régimen Salarial y Prestacional

✓ **Reinducción**

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad.

Este programa comprende temas como:

- Estructura del Estado
- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT
- Sistema de Administración de Riesgo Operativo
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Gestión de Calidad
- Productos y Servicios

✓ **Gestión del Conocimiento**

La institución Pública de Educación superior cuenta con procesos de revisión de desempeño para permanencia y retiro (planes de gestión), gestión, transiciones y periodos de prueba, con herramientas de autoevaluación adaptadas a cada tipo de relación. La evaluación tiene como objetivo revisar, evaluar y cuantificar la contribución del empleado al logro de los objetivos de la organización en el marco de sus funciones asignadas e identificar oportunidades para el desarrollo de competencias.

6.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este plan se desarrolla con base en los resultados obtenidos durante la evaluación de los estándares mínimos establecidos por la Resolución 0312 de 2019 y los estándares establecidos en la ISO 45001 de 2018.

Se han implementado medidas para garantizar un entorno de trabajo seguro que incluyen: identificación, el control de los peligros y riesgos propios de las actividades que desarrolla la Institución Pública de Educación superior y actividades de prevención y promoción y mejora continua en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La Arl Positiva es quien certifica el cumplimiento del 100% en el sistema Institucional.

De ello se determinan la planta de trabajo para el fortalecimiento y mantenimiento del Sistema de Gestión de SST en la Institución.

Imagen Autoevaluación Estándares Mínimos-ARL- Positiva.

The screenshot displays the user interface of the Alista platform. On the left is a navigation menu with options like 'Empresa', 'Liderazgo Gerencial', 'Política', 'Organización', 'Planificación', 'Aplicación', 'Reporte e Investigación', 'Medición y Evaluación SG-SST', 'Revisión por la Dirección', 'Administración del Sistema', and 'Observatorio'. The main content area shows the 'Evaluación Estándares Mínimos' report for 'CAPÍTULO III - RIESGOS I AL V (MÁS DE 50 TRABAJADORES) O (50 O MENOS TRABAJADORES) RIESGOS IV AL V'. The report is divided into 'INFORMACIÓN GENERAL', 'RESULTADO DE EVALUACIÓN', and 'INFORMES'. The 'RESULTADO DE LA AUTOEVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS' section contains a table with the following data:

CRITERIO	VALORACIÓN	PUNTAJE
Puntaje mayor a 85%	ACEPTABLE	100,00%

Below the table, the 'ACCIÓN' section lists: 'Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas'. The footer of the page reads 'Todos los derechos reservados - Positiva Compañía de Seguros S.A.'.

Fuente, plataforma Alista- Arl Positiva



Fuente, plataforma Alista- Arl Positiva

6.3 Plan de Bienestar Social e Incentivos

Esta estrategia desarrolla planes equitativos y efectivos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la Institución Pública de Educación Superior y sus familias a través de planes de desarrollo integral basados en la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos, actividades acordes a las características e intereses de los colaboradores. Así mismo, los planes de bienestar e incentivos tienen como objetivo reforzar la cultura deseada y movilizar los temas estratégicos de la institución.

Se proporciona una sala de premios durante las acciones planificadas para honrar el compromiso de los funcionarios y el trabajo que han realizado.

Capacitamos Para la Transformación Productiva

6.4 Plan de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta destinada a administrar y actualizar la información sobre las vacantes permanentes para cargos gerenciales dentro de una organización, permitiendo a la entidad planificar su distribución para facilitar de manera efectiva los procesos de selección.

El plan anual de vacantes es también una herramienta necesaria para que las instituciones aseguren las vacantes reales, proporcionando así pautas para agilizar y optimizar los procedimientos de contratación y proporcionando recursos presupuestarios oportunos para su provisión.

El responsable de mantener y presentar la nómina anual, y actualizarla conforme se presente, sigue los procesos de gestión organizacional de la Oficina de Talento Humano de la institución, aprobados por el Consejo Directivo, máxima autoridad. La Institución Pública de Educación Superior implementa un plan anual de vacantes, de acuerdo con las normas que regulan la materia, teniendo en cuenta los lineamientos y lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento destinado a administrar y actualizar la información sobre las vacantes permanentes para cargos gerenciales dentro de una organización, permitiendo a la entidad planificar su distribución para facilitar de manera efectiva los procesos de selección ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, optimizando así el proceso de vinculación, permanencia y retiro de sus empleados.

Para el año 2024 y de acuerdo a la necesidad requerida en materia de estudiantes y programas apertura dos, se tiene proyectado el cubrimiento de 9 plazas de acuerdo al

ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SNIES 4107- NIT 800124.023-4
Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Educación Nacional

pliego de condiciones de la convocatoria en concordancia con lo señalado por la ley 30 de 1992, (artículos 29 - 57, parágrafo 1 – 70 – 71 – 75 – 76 – y especialmente el artículo 80), demás normas complementarias, el Acuerdo 093 de 2021, o Estatuto de Contratación institucional, especialmente el artículo 28 y el Acuerdo 007 de 2013, que regula la selección profesoral por concurso de mérito. Para tal efecto, se realizan los estudios y documentos previos que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley y en sus decretos reglamentarios.

RED DE CONOCIMIENTO E INVESTIGACIÓN EN TRANSFORMACIÓN				
No	Condición	Escalafón	Pregrado	Posgrado
1	Vacante	Asistente	Ciencias Agronómicas / Alimentos	Ciencias agrícolas y alimentos
1	Vacante	Asistente	Ciencias básicas	Bioquímica
1	Vacante	Asistente	Ciencias Agronómicas	Ciencias genómicas
3				
RED DE CONOCIMIENTO E INVESTIGACIÓN EN AGREGACIÓN DE VALOR				
No	Condición	Escalafón	Pregrado	Posgrado
1	Vacante	Asistente	Humanidades	Innovación
1	Vacante	Asistente	Ingenierías, Ciencias administrativas	Mercadeo, Diseño Industrial
2				
RED DE CONOCIMIENTO E INVESTIGACIÓN EN ARTE, OCIO Y RECREACIÓN				
No	Condición	Escalafón	Pregrado	Posgrado
1	Vacante	Auxiliar	Ciencias administrativas, Turismo	TIC, Innovación, Planificación
1	Vacante	Asistente	Comunicaciones, diseño, Arte Digital	Arte Digital
1	Vacante	Asistente	Comunicaciones, diseño TIC, Arte Digital	Fotografía - Dirección fotografía
1	Vacante	Asistente	Comunicaciones, diseño TIC, Ing Software	Diseño - Programación web

Estudios previos concurso profesoral 2024.

6.5 Plan de Previsión de Recursos Humanos

La provisión general de los empleos de la Institución Pública de Educación Superior, se ejecutará acorde con las normas generales ya establecidas en estos documentos y en el plan anual de vacantes.

- ✓ De libre nombramiento y remoción: Se hacen por nombramiento ordinario luego de asegurar el cumplimiento de los requisitos necesarios para el desempeño de sus funciones de conformidad con las leyes y el Manual de Funciones, Atribuciones y Requisitos vigente.
- ✓ De carrera administrativa: Se suplirán con las personas seleccionadas a través de un sistema de mérito basado en prueba o promoción hasta que
- ✓ la lista de calificación esté pendiente de completarse o aprobarse por la CNSC para determinar qué personas serán identificadas para continuar los procesos de selección.
- ✓ En encargo Mientras se complete el proceso de selección y/o se definan sus disposiciones, el encargo estará sujeto a oferta pública por parte de la OPEC.
- ✓ Con nombramiento en provisionalidad en caso de que no pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

6.6 Clima Organizacional y Transformación Cultural

El modelo de la Institución Pública de Educación Superior aplica un modelo de transformación cultural didáctico abandona este paradigma de enseñanza y parte desde el primer día con competencias identificadas en apoyo a sectores productivos reales y validadas en investigaciones y aplicaciones técnicas que permitan la simulación o construcción de ambientes de aprendizaje complejos.

El modelo es una perspectiva de investigación cualitativa planteada como un proceso interpretativo y reflexivo en un espacio social en el que situaciones económicas, políticas, sociales, culturales y ambientales emergen como las experiencias y contextos humanos de interés. Este tipo de exploración naturalista e interpretativa del mundo plantea cuestiones relacionadas con los significados que las personas les otorgan en estos contextos sociales, no con las predicciones que surgen de la manipulación de las variables sino para el beneficio de todos y el crecimiento con aplicación de la tecnología que surge de la ciencia del siglo XX, y el desarrollo como la solución de problemas socialmente entrelazados del siglo XXI en lugar de éxitos técnicos interactivos.

La misión principal es formar profesionales para la transformación productiva con pasión por la sostenibilidad y la innovación en la región. Así, la visión, como generadora de este pensamiento misional, es la de alcanzar a ser una institución líder en la región; que por la misma razón, sea elegida por los padres de familia; como comunidad de la escuela de formación superior, porque los estudiantes están llegando cada vez más jóvenes y los padres de familia están tomando decisiones de futuro profesional para sus hijos; desde

Capacitamos Para la Transformación Productiva

luego elegida por los estudiantes locales y del entorno regional y también por los empresarios, porque se espera que los empresarios vuelvan a mirar la educación superior y lo hagan desde el ITA. Los principios, conforme al estatuto General del ITA Buga, adoptado mediante Acuerdo 005 de abril 25 de 2013, conforman la formación integral, formación profesional en el contexto, equidad social, igualdad, universalidad, libertad de cátedra, autoevaluación y autonomía.

Los valores institucionales adoptados institucionalmente, son **la transparencia, apertura, imparcialidad, consenso, efectividad y relevancia, coherencia, autonomía y armonía**, con propósitos institucionales para:

-Promover el conocimiento, la investigación y la difusión del patrimonio cultural de la región y del país; y contribuir a su enriquecimiento, conservación y defensa. -

Formar integralmente a los estudiantes sobre bases éticas, humanísticas y bajo la orientación de una investigación formativa, capacitarlos para el trabajo autónomo y en equipo, para el libre desarrollo de la personalidad, para cumplir responsablemente las funciones profesionales, artísticas y de servicio social y para liderar creativamente procesos de cambio.

-Consolidarse como la Institución de Educación Superior que lidere el proceso de formación técnica y tecnológica del talento humano, necesario en el desarrollo socio-económico del centro del Valle del Cauca y sus zonas de influencia.

-A partir de la propedéutica, ofertar programas con pertinencia regional en los niveles técnico, tecnológico, profesional universitario y de postgrado técnico y tecnológico.

-Ofertar los programas académicos a comunidades y municipios del país donde haya limitación de oferta de la educación superior como también en otros sitios donde las

Capacitamos Para la Transformación Productiva

ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SNIES 4107- NIT 800124.023-4
Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Educación Nacional

condiciones de la demanda así lo ameriten desde la estrategia de regionalización de la oferta educativa.

-Promover el proceso de articulación con instituciones educativas de básica y la media con miras a mejorar los indicadores de cobertura y calidad en el Valle del Cauca, el Pacífico y departamentos del Occidente Colombiano.

-Promover y fomentar el desarrollo regional a partir de trabajos de extensión, pasantías y prácticas que permitan la transferencia de conocimiento y tecnologías apropiadas.

-Desarrollar consultorías de proceso y de producto con y para entidades internacionales y nacionales públicas y privadas en las áreas de planificación educativa, desarrollo institucional, gestión empresarial, planes de negocio y estudios de mercadeo y marketing a mi pymes, planificación e intervención ambiental, estudios medioambientales y mitigación y de manejo, gestión y articulación educativa, gerencia de proyectos sociales, gestión de city marketing, operación turística y hotelera.

-Apoyar procesos de capacitación en artes y oficios y formación microempresarial en la modalidad de formación para el trabajo y el desarrollo humano.

-Facilitar el acceso a la educación superior a estudiantes de bajos recursos a partir de políticas de subsidios, estímulos y créditos especiales y a través de la política de gratuidad a través del MEN.

-Adquirir y mejorar los equipos de apoyo didáctico que permita y facilite la transferencia de tecnologías y conocimientos en los últimos avances de la ciencia y la tecnología.

-Cualificar el talento humano de la institución apoyando procesos de profesionalización y capacitación en las diferentes ramas del saber.

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

-Contribuir al desarrollo de los niveles educativos que le preceden para facilitar el logro de sus correspondientes fines.

-Promover la unidad nacional, la descentralización, la integración regional y la cooperación interinstitucional con miras a que las diversas zonas del país dispongan de los recursos humanos y de las tecnologías apropiadas que les permitan atender adecuadamente sus necesidades.

-Promover la preservación de un medio ambiente sano y fomentar la educación y cultura agroecológica y reafirmar el conocimiento de los valores de la sociedad colombiana.

-En general la percepción de los empleados es de satisfacción respecto a las políticas y procedimientos de la organización.

- En relación al clima organizacional, intervenir en ello Tiene como propósito contribuir a mejorar las relaciones interpersonales, intrapersonales a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad igualmente las relaciones laborales y el trabajo en equipo. Las relaciones interpersonales entre los empleados se basan en el respeto, la integridad y el apoyo, por lo que constituyen la base de la integridad entre todos los miembros de la organización. En búsqueda de mantener las buenas relaciones dentro de la organización y con cada una de las áreas, se hace necesario el apoyo de Bienestar Universitario y la intervención de algunos temas encontrados como necesarios a trabajar dentro del diagnóstico realizado tanto en la evaluación de desempeño como del mismo clima organizacional.

Con esto se concluye que no solamente es necesario trabajar y fortalecer temas requeridos para ampliar el panorama de las competencias duras, sino también las

Capacitamos Para la Transformación Productiva

competencias blandas que son tan necesarias como requeridas a la hora de trabajar e interrelacionarse en el medio laboral.

- Existe un alto nivel de satisfacción con los recursos que brinda la institución para el desarrollo de sus actividades, sin embargo, se enfatiza la implementación de planes de capacitación que también correspondan a las necesidades del SER además del saber y el hacer.

6.7 Gestión del Cambio

La gestión del talento humano significa intervención, cuya modificación se planifica para asegurar la consistencia de los resultados y mejorar el funcionamiento del servidor, y para realizar funciones que requieran modificación cuando sea necesario. Abordar directamente el impacto de nuevos escenarios. Para ello, se aplica la metodología de gestión definida por la Institución Pública de Educación superior, orientada a la adaptación individual e institucional a las nuevas situaciones, apoyado esto por otras dependencias muy propias del Área de Talento Humano, como lo es Bienestar, seguridad y Salud en el trabajo, entre otras.

6.8 Gestión del Desempeño Laboral

La Institución Pública de Educación Superior cuenta con un proceso de revisión de desempeño para vacantes administrativas., provisionalidades y revocatorias (Plan de Gestión), con herramientas de autoevaluación adaptadas a cada tipo de relación. El diagnóstico tiene como objetivo identificar, evaluar y cuantificar la contribución.

Capacitamos Para la Transformación Productiva

del servidor al logro de las metas organizacionales en el marco de sus funciones asignadas e identificar oportunidades de desarrollo.

6.9 Movilidad

La gestión de recursos humanos facilita diversos trámites que permiten el movimiento horizontal y vertical de los servidores. Incluyendo, por ejemplo, comisiones nacionales e internacionales, intercambios y traslados para ejecutar órdenes de nombramientos.

6.10 Nómina

La nómina está conformada por los empleos de la planta global de la Institución Pública de Educación Superior, en los cargos administrativos se encuentra dividida por niveles directivos, asesores, profesionales, técnicos y asistenciales. En esta se incluyen los docentes de planta según su escalafón profesoral. Además, existe la Nómina de los docentes por Horas catedra quienes conforman también la institución y que semestre tras semestre es tarea ejecutar y trabajar para ello.

6.11 Retiro

El proceso de desvinculación, contempla a los separados por jubilación, reestructuración (en su caso) y extinción de la relación laboral temporal a través de un plan de cesantías con apoyo, y un mecanismo para transmitir los conocimientos de los jubilados a los que continúan trabajando.

7. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

La política de gestión de la estrategia de recursos humanos incluye rutas de creación de valor como un medio conceptual y sistemático para permitir la priorización de las medidas planificadas. Las raíces son caminos que conducen a la creación de valor público a través del empoderamiento del talento humano y representan grupos temáticos que trabajan en conjunto para incidir en aspectos específicos y lograr resultados efectivos.

Las rutas son las siguientes:

-Ruta de la Felicidad: Nos hace más productivos. Múltiples estudios muestran que cuando los servidores están contentos con su trabajo, tienden a ser más productivos. Porque se sienten más cómodos con el entorno físico adecuado, la conciliación de la vida laboral y familiar, los incentivos resaltan la importancia de que el servidor debe reconocerse a nivel organizacional.

Esta ruta abarca temas como seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, programas de 'ambiente laboral saludable', teletrabajo, entorno físico, incentivos y programas 'Servimos'. Horarios flexibles, introducciones y redistribuciones, mejoras individuales.

-Ruta del Crecimiento: El papel de los líderes es cada vez más complejo ya que necesitan reconocer que el compromiso de las personas es necesario para lograr los objetivos de la empresa. En este sentido, los líderes deben reconocer su papel como formadores y motivadores. Para fortalecer nuestro liderazgo, necesitamos impulsar áreas

Capacitamos Para la Transformación Productiva

de desarrollo y crecimiento.

Esta vía se relaciona con temas como educación, gobierno, desarrollo de habilidades gerenciales, trabajo en equipo, integridad, ambiente de trabajo, introducción y reintroducción, valores, cultura organizacional, estilo de liderazgo, comunicación e inclusión y no discriminación.

-Ruta del Servicio: Un cambio de cultura sustenta la evolución perpetua de las instituciones públicas enfocadas en el desarrollo y bienestar de sus empleados para que puedan avanzar paulatinamente hacia la generación de creencias y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción ciudadana. Debe ser una meta razonable. Además de centrarse en los valores y la orientación a resultados, la cultura debe incluir el bienestar de los empleados como eje para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén presentes de forma duradera.

Los temas cubiertos en esta vía incluyen capacitación, beneficios, incentivos, reclutamiento y reinducción, cultura organizacional, evaluación del desempeño, cambio cultural e integridad.

-Ruta de la Calidad: La satisfacción de los ciudadanos con los servicios institucionales está determinada por la calidad de los productos y servicios prestados. Esto está inevitablemente relacionado con el hecho de que la gestión estratégica del talento implica revisiones periódicas y objetivas del desempeño organizacional e individual. De ahí la importancia de la gestión del desempeño en el contexto general del GETH. Alcanzar la calidad y esforzarse por que las personas sigan haciendo las cosas bien significa trabajar en una gestión del desempeño centrada en valores y en una retroalimentación constante y permanente en todos los canales de comunicación internos y externos.

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Este camino se ocupa de temas como la evaluación del desempeño, los contratos de gestión, la cultura organizacional, la integridad, el análisis de la razón de salida, la evaluación de competencias, los valores y la gestión de conflictos.

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento. Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

Tabla 5. Rutas de Creación de Valor.

ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SNIES 4107- NIT 800124.023-4
Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Educación Nacional

ETAPA	RUTAS	ESTRATEGIA
INGRESO		<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Vacantes actualizado <ul style="list-style-type: none"> • Vinculación por mérito • Manual de Funciones y de competencia actualizado • Inducción y entrenamiento en el puesto dirigido a los empleados nuevos <ul style="list-style-type: none"> • Nombramientos en provisionalidad
DESARROLLO	RUTA DE LA FELICIDAD MIPG.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Bienestar e incentivos • Plan de Seguridad y Salud en el trabajo • Plan Institucional de Capacitación • Política de Integridad
	RUTA DEL CRECIMIENTO MIPG	<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación • Evaluación de Desempeño • Gestión de la información
	RUTA DEL SERVICIO MIPG	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Institucional de capacitación • Plan de Bienestar e Incentivos
	RUTA DE LA CALIDAD MIPG	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Bienestar e incentivos • Plan institucional de capacitación • Nómina • Tramites y certificaciones
	RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS MIPG	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterización de empleos • Caracterización de Talento Humano • Plan de Vacantes • Identificación de necesidades SIGEP
RETIRO		<ul style="list-style-type: none"> • Readaptación laboral • Conservación de memoria histórica (Dimensión Gestión del conocimiento y la innovación)

Fuente, Función Pública

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El estatuto profesoral de la Institución Pública de Educación superior en el Acuerdo 007 de mayo 16 de 2013, es el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de la Institución ITA Buga, redefinido por ciclos propedéuticos a través del referencial de competencias; define la escala de méritos, señala las funciones, derechos, deberes de los profesores y determina las condiciones de ingreso, permanencia, promoción y retiro. El Departamento Administrativo de la Función Pública lidera desde el año 2010 la implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) con

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
 ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
 www.ita.edu.co

el fin de compilar información de gestión del talento humano al servicio del Estado Colombiano, lo anterior en cumplimiento del artículo 18 de la Ley 909 de 2004. Es por ello que todo el personal activo al momento de su contratación debe realizar el registro y/o actualización de su hoja de vida en el SIGEP II, con el fin de poder consultar la información veraz de su experiencia profesional, académica y laboral.

Para la medición de la gestión se tendrán en cuenta dos herramientas: El autodiagnóstico y el FURAG que evaluarán entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico, el formato de Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

La evaluación abarca las competencias, los saberes, los saberes, el hacer y el saber ser. Se habla de evaluación sumativa para significar la que se usa para verificar las enseñanzas disciplinarias y de evaluación certificativa la que facilita la verificación de los aprendizajes en procura de instalar las capacidades que se potencian para el logro de las competencias.

Para evaluar competencias, hay que plantear estrategias de conocimiento de creación de tareas complejas de praxis y verificar los espacios o ambientes de aprendizaje y las velocidades de cambio que se demandan a los participantes para establecer si consiguen entenderla, entrar en ella y ejecutarla movilizando sus conocimientos y habilidades. Evaluar competencias, es observar el trabajo, las formas de cooperación, las maneras e instrumentos utilizados y juzgar las capacidades que se movilizan y las metodologías de intervención que se están construyendo. Las posibilidades de documentar las

Capacitamos Para la Transformación Productiva

observaciones; las evidencias que se almacenan; los comentarios que se suceden en el desarrollo de la experiencia y el balance de logro mediante estrategias teórico-metodológicas, pero sin la intención de estandarizar los procedimientos y las fechas de aplicación de éstos. La evaluación es un proceso que es de vital importancia en muchos aspectos del desempeño dentro del lugar de trabajo, como lo confirma la competencia de cada individuo.

La evaluación puede llevarse a cabo por varias razones o propósitos, por ejemplo:

- Reconocer una competencia actual
- Determinar un lenguaje y nivel de educación requerido
- Identificar vacíos de capacidades o aprendizajes
- Establecer el progreso del candidato o participante
- Determinar si una competencia se alcanzó
- Obtener un reconocimiento formal de una meta por medio de una declaración de logro
- Conseguir un reconocimiento formal para una capacidad, aprendizaje o calificación
- Operar un equipo
- Promover o clasificar.

Los tipos de evaluación se basan en las competencias que tienen que ser demostradas en forma directa, indirecta o complementaria y tener las siguientes características:

- Que se fundamente en criterios previamente determinados.
- Que se fundamente en evidencias. Las evidencias pueden ser directas, cuando se observa la ejecución de la tarea, indirectas que son aquellos documentos escritos, proyectos, y suplementarios que son los reportes de evaluación de terceros.
- Que sea participativa e involucre a otros participantes en el proceso de evaluación.

Capacitamos Para la Transformación Productiva

-Que sea una actividad de evaluación durante el proceso mediante entrenamiento. Los docentes deben poder observar las competencias desarrolladas disponiendo de herramientas conceptuales y modelos teóricos del aprendizaje. En este sentido, las pruebas directas o indirectas permiten determinar en qué medida, desde el rendimiento mismo se avanza, considerando los criterios de ejecución ya definidos para la unidad de desempeño.

El participante es quien produce y demuestra la evidencia, aunque se puede obtener evidencia adicional de terceras personas. Cuando señalamos evaluación participativa estamos induciendo a que se involucre a otros participantes en el proceso de evaluación. Esto significa que el participante asiste en la determinación del proceso de evaluación. La identificación de los logros en camino de la competencia, puede envolver un amplio rango de actividades evaluativas; por tanto, los evaluadores y participantes pueden negociar la manera en que se realizarán dichas actividades. Igualmente, los participantes pueden ser invitados a sugerir tareas y actividades relevantes dentro del lugar de trabajo, las cuales podrían llegar a producir evidencia para la evaluación. Cuando afirmamos que una manera de la actividad de evaluación se puede producir durante el proceso mediante entrenamiento, señalamos que esta ocurre cuando el participante necesita aprender primero las habilidades y el conocimiento, y la evaluación se conduce: Durante el curso de entrenamiento en diferentes intervalos (evaluación formativa) ya sea por dentro o por fuera del trabajo (evaluación general) En todo caso y cualquiera que sea el tipo de evaluación seleccionado por la conveniencia del trabajo en procura de lograr el desempeño, comprenderá siempre una autoevaluación de los trabajos, conceptos, praxis y problemas tratados y actividades productivas. Tanto para cualquiera de los tipos de

Capacitamos Para la Transformación Productiva

ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SNIES 4107- NIT 800124.023-4
Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Educación Nacional

evaluación, como para la autoevaluación misma, se buscan evidencias de que se han logrado los objetivos de aprendizaje. El procedimiento de autoevaluación busca que el participante mismo constate su progreso. Si al aplicarse la autoevaluación se siente insatisfecho con el resultado, debe recrear – repasar - repetir aquellas partes de la unidad de desempeño en que se sienta no satisfecho.

Los principios de la evaluación son:

- Validez
- Confiabilidad
- Imparcialidad
- Flexibilidad

Tabla N° 6: Situaciones a evaluar según criterios.

CRITERIOS	SITUACIONES A EVALUAR			TALENTO REFERENTE EVALUACION DE HUMANO LA
	Conocimientos	Situaciones concretas	Ambiente de trabajo (creado por ambiente de aprendizaje)	
		Practicas	Lugar de trabajo	
Académica	Saberes Asociados	Aplicación a competencia	Aula	Profesionales Docentes
Tecnológica	Principios, leyes	Simulación, guía de taller	Taller - Laboratorio	Expertos en el oficio
Profesional	Paradigmas	Puesto de trabajo	Practica en trabajo	Experto profesional universitario

Fuente, Función Publica

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
 ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
 www.ita.edu.co

ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SNIES 4107- NIT 800124.023-4
Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Educación Nacional

Tabla N° 7: Formas de la evaluación.

FORMAS DE LA EVALUACION				
Portafolio de sus evidencias	Tema al azar de lo enseñado:	Desarrollo de practica simulada:	Desarrollo de practica con usuarios:	TALENTO HUMANO REFERENTE DE EVALUACION
Documento escrito:	Donde buscó sus informaciones	Bitácora de la practica	Notas para presentación	Profesionales Docentes
	Qué documento presenta soporte	Guía de taller individual	Copy de documento soporte	Expertos en el oficio
	Como expone lo escrito	Informe del empresario residente	Presentación, notas de exposición oral	Experto profesional universitario

Fuente, función Publica

9.CRONOGRAMA

El cronograma de la capacitación inmerso en el Plan Estratégico de Talento Humano, se realiza teniendo en cuenta las categorías sugeridas en la guía del plan nacional de formación y capacitación y posteriormente divulgado por la misma área a los funcionarios de la institución a través de medios digitales (vía correo electrónico) o de ser necesario de manera presencial.

Importante tener en cuenta que el cronograma y de más fases que impliquen la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, podrán ser ajustados de acuerdo a la necesidad y desarrollo del proceso siempre y cuando estos se encuentren bajo el marco normativo.

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
 ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
 www.ita.edu.co

ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

SNIES 4107- NIT 800124.023-4

Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Educación Nacional

OBJETIVO GENERAL: Fortalecer las competencias de los funcionarios y actualizar los conocimientos, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el propósito de alcanzar los niveles requeridos en la administración pública.	DIRIGIDO A:															
	Ene/Feb/Mar			Abr/May/Jun			Jul/Agos/Sep.			Oct/Nov/Dic			P	A	P-A	
Socialización del Plan de capacitación anual																
Inducción y Reinducción Plan maestro de la (Institución Publica de Educación Superior)																
Pedagogía y didáctica																
Recursos digitales																
Excel Avanzado																
Gestión financiera y participación ciudadana																
Sostenibilidad ambiental																
Primeros auxilios																
Gestión del conocimiento y la innovación (cultura de compartir y difundir)																
Probidad de la ética del servidor público (La integridad del servidor público)																
Manejo de extintores																
Riesgo Biomecánico																
Gestión y adaptación al cambio																
Administración del tiempo, compromiso y sentido de pertenencia																
Gestión documental y manejo de archivo																
Gobernanza																
Riesgos psicosociales																
Primeros auxilios Psicológicos																
Inteligencia emocional, manejo de las emociones, liderazgo y comunicación asertiva.																
Normatividad laboral, liquidaciones entre otros relacionados al sector publico																
Gestión en normas ISO Calidad para Organizaciones educativas.																
Capacitación Plataforma académica																
Decreto 1330 de 2019																
Resultados de Aprendizaje																
Herramientas de Google																
Herramientas digitales																
Inglés																
Acoso, violencias e inclusión laboral. (Comité Convivencia Laboral)																
Capacitación de inclusión y Lengua de Señas																
Orden y Limpieza, Detección de peligros, Elementos de Protección Personal, Promoción de la Seguridad, Investigación y reporte de Incidentes y accidentes, Cumplimiento Legal y Comunicación (COPPAST)																

P	Profesores
A	Administrativos
P-A	Profesores y Administrativos

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023

ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co

www.ita.edu.co

ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SNIES 4107- NIT 800124.023-4
Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Educación Nacional

Webgrafía

www.funcionpublica.gov.co

www.serviciocivil.gov.co

www.intep.edu.co

www.unicauca.edu.co

Acuerdo 007 de 16 de mayo de 2013

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co