 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 1 de 43

1

**Apoyo al proceso de implementación de MIPG través del desarrollo de la Política Gestión Estratégica de Talento Humano y Código de Integridad en el ITP en Mocoa, periodo 2021-2**


William Guillermo Pantoja Luna

Facultad en ciencias contables y administrativas, Instituto Tecnológico del Putumayo

Modalidad de grado pasantía

**Adriana del Socorro Ibarra Castillo**

15 de diciembre de 2021

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 2 de 6


## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN .....	4
INTRODUCCION.....	5
DESARROLLO DEL CONTENIDO .....	6
OBJETIVOS.....	6
<i>OBJETIVO GENERAL</i> .....	6
<i>OBJETIVO ESPECIFICO:</i> .....	6
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	6
MARCO REFERENCIAL .....	8
<i>CONTEXTUAL</i> .....	8
<i>TEORICO</i> .....	9
<i>LEGAL</i> .....	11
METODOLOGIA .....	16
RESULTADOS Y ANALISIS.....	16
<i>ENTREVISTA</i> .....	18
<i>MATRIZ DOFA:</i> .....	20
<i>RESULTADOS O FUNCIONES A REALIZAR POR EL ESTUDIANTE</i> .....	22
CONTEXTO .....	23
RESULTADOS.....	24
RECOMENDACIONES FINALES.....	25
CONTEXTO .....	26



MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 3 de 6

RESULTADOS .....	27
CONTEXTO: .....	28
RESULTADOS: .....	29
RECOMENDACIONES FINALES:.....	29
CONTEXTO: .....	29
RESULTADOS:.....	30
RECOMENDACIONES FINALES: .....	31
DESCRIPCION DEL PROCESO .....	31
RESULTADOS .....	31
CONCLUSIONES .....	33
RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS .....	40


 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 4 de 6

## RESUMEN

El instituto Tecnológico del Putumayo, es una institución de educación superior, creada mediante la ley 65 de 1989 como establecimiento público y académico, conocida por su compromiso en el desarrollo regional educativo, además de visionar sus lineamientos futuros en la construcción de un entorno de transformación en el ámbito económico, social y cultural. El instituto Tecnológico busca por los diferentes medios la creación de una cultura organizacional optima de sus funcionarios, así como procesos formativos – administrativos que ayuden a maximizar la eficacia, logrando una mayor eficiencia en los procedimientos, reducción de costos, transparencia como demás valores que desarrollen un clima laboral comprometido dentro del marco institucional.

Es así como el instituto opta por implementar el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, utilizando este como un modelo de referencia que ayude a consolidar la misión y visión de la institución. Dicho modelo comprendido por el Gobierno Nacional contiene siete dimensiones, entre las cuales se destaca al talento humano como una de las más importantes para el logro oportuno y eficaz de los resultados, Sin embargo, las tareas a realizar para la implementación del modelo son bastante extensa, por ello por medio del sistema de pasantías se busca el apoyo en dichos procesos para su ejecución oportuna.

Dicho lo anterior el presente documento identifica todos los procedimientos realizados a lo largo del segundo periodo académico de 2021, contara con todas las actividades derivadas sobre el apoyo de implementación de MIPG en la dimensión de talento humano, teniendo en cuenta los objetivos y resultados esperados, con la medición comparativa real de los resultados obtenidos en calidad de pasante.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 5 de 6


## INTRODUCCIÓN

Uno de los pilares fundamentales a la hora de hablar sobre los procesos organizativos de las empresas, es mantener un grado de eficiencia lo suficiente para sostener todos los procesos o contenidos derivados del proceso administrativo, como la mejora en la calidad, reducción de costos, cultura organizacional, entre otros para la realización de la misión y logre mantener los lineamientos para conseguir cada uno de los objetivos propuestos.

Uno de los modelos que contempla la consecución de lo anterior es el Modelo Integrado De Planeación Y Gestión o su abreviatura MIPG, este modelo creado por el Gobierno Nacional contempla dichas estrategias, mecanismos o herramientas para el cumplimiento y fortalecimiento de todos los procesos de la institución, con miramientos en el desarrollo administrativo y por ende de los planes estratégicos, contiene una cantidad considerable de procedimientos e información relevante a abordar para fortalecer el desempeño institucional.

Se comprende entonces que mediante la adopción de dicho modelo, el instituto tecnológico del putumayo dentro de sus procesos de implementación comprende la necesidad de acelerar y fortalecer el proceso por medio de pasantías, de esta manera el apoyo generara resultados de una forma más rápida en base a los planes de desarrollo en sus distintos ámbitos.

De lo anterior, mediante el desarrollo de este documento se evidencian los resultados que se obtuvieron durante dicha pasantía, teniendo en cuenta que el apoyo de implementación se realizó en el área de talento humano, el desarrollo del mismo cuenta con las distintas actividades inherentes a la implementación del modelo, como también los resultados de cada objetivo a realizar.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 6 de 6

## DESARROLLO DEL CONTENIDO

### Objetivos

#### **Objetivo General:**

Apoyar el proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión a través del desarrollo de la Política Gestión Estratégica de Talento Humano y Código de Integridad en el Instituto Tecnológico del Putumayo en Mocoa, periodo 2021.

#### **Objetivos Específicos:**

Describir la operatividad y funcionalidad de la política al interior del proceso.


Analizar las estrategias y acciones que permitan fortalecer el proceso de implementación de las Políticas Gestión Estratégica de Talento Humano y Código de Integridad.

Evaluar el avance en la gestión e implementación de las políticas

### Planteamiento del Problema

El estado colombiano por la naturaleza de su operación controla los recursos que se han dispuesto para todas las actividades que hacen posible el funcionamiento y cumplimiento de la misión de los entes públicos de todo el país. En los esfuerzos por cumplir la misión las entidades planifican la estrategia que les permitirá cumplir dicho objetivo, es decir cuál será el mejor camino para lograr la razón de ser de la entidad.

Cuando se busca el mejor camino las entidades deben ser lo más eficiente posible, promoviendo la participación ciudadana y cumpliendo con las leyes y reglamentos que las rigen. Por tal motivo, el Gobierno Nacional diseño un modelo con el cual se busca garantizar el cumplimiento de la misión,


 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 7 de 6

reducir los costos operativos, fomentar los valores como la transparencia, el uso responsable de los recursos públicos, la lucha de la corrupción y las buenas prácticas de la administración.

La solución se dio en el año 2012 con la creación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión con el cual el Gobierno desarrolló unos lineamientos para la planeación y gestión de las entidades del estado, obteniendo cinco políticas que buscaban armonizar y articular las estrategias, políticas y planes orientadas al cumplimiento de la misión, fortalecimiento de todos los procesos y una mejor relación con los ciudadanos. En el año 2017 con el Decreto 1499 se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión con dieciséis políticas y la articulación del sistema de Gestión con el sistema de Control Interno. La operatividad y funcionalidad del modelo MIPG se conforma y estructura bajo la plataforma de siete dimensiones las cuales incorporan el ciclo PHVA, cada una de ellas cuenta con un alcance y unas políticas para su implementación.

Es importante reconocer que la actividad pública no puede reconocer la realidad del mundo globalizado y competitivo que propende por brindar mejores servicios a sus clientes imponiendo y aplicando modelos y filosofías administrativas y de calidad que los lleven a la vanguardia del mercado, en este sentido el estado como garante de la prestación de los servicios esenciales adopta la tendencia a partir del Decreto 1499 de 2017 donde obliga a las entidades públicas del orden nacional y territorial a asumir y desarrollar al interior de su organización el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, entendiendo de esta manera que el Decreto 1499, es la base para el desarrollo del trabajo de la pasantía, el cual adopta el MIPG.

Con base en lo anterior y en aras de fortalecer el desarrollo administrativo y la consecución de los objetivos estratégicos contemplados en la visión institucional, el Instituto Tecnológico del Putumayo

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 8 de 6


adoptó mediante Resolución 0234 de 2019 el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y conformó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño como ente institucional regulador del proceso de implementación del modelo al interior de la institución, el cual a la fecha se encuentra en proceso de adopción, producto de este proceso se cuenta con los resultados del Índice de Desempeño Institucional 2020 en razón a la evaluación y auditoría anula realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Por lo anterior se plantea la siguiente pregunta de investigación que orientará el rumbo del ejercicio investigativo contemplado en las actividades de la pasantía.

## Marco Referencial

### *Contextual*

El apoyo de implementación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), se llevó a cabo en la sede principal del Instituto Tecnológico del Putumayo. Esta institución “se encuentra ubicada en la ciudad de Mocoa, en la actualidad, en un barrio periférico llamado Luis Carlos Galán “El instituto abrió sus puertas mediante ley 65 del 11 de diciembre de 1989, con la iniciativa social de ofrecer programas a nivel de pregrado por ciclos propedéuticos con modalidad presencial”

Cuenta con una comunidad que se compone de estudiantes y funcionarios públicos, cuenta con un importante abanico de dependencias y actividades administrativas que se realizan dentro de dos áreas conjuntas a la plazoleta. Además de contar con programas y proyectos dirigidos a la formación de las capacidades tanto de los estudiantes como de los funcionarios, con acciones dirigidas al impulso de la creación de nuevos conocimientos. El nivel específico sobre el cual se trabajó fue “el área de talento humano, el número total de servidores contratados es de 2 personas, Formado cada uno de ellos como; Contratista y Psicóloga.”

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 9 de 6

De esta forma la población de ejecución de los procesos y procedimientos se estructuran en el área de Talento Humano, de igual manera teniendo en cuenta la operativa del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, específicamente en su Dimensión de Talento Humano, Gestión con valores para resultados en el desarrollo de sus Políticas, del Gestión Estratégica de Talento Humano y Código de Integridad.

### **Teórico**


**Acto Administrativo:** Acto jurídico cuyas características principales son que constituyen una manifestación o declaración de voluntad, unilateral, potestativa y ejecutoria, que tiene por objeto crear, reconocer, modificar o extinguir una situación jurídica individual.

**Departamento administrativo de la función pública:** Entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.

**Desarrollo organizacional:** Estrategia que utiliza procesos de grupo para centrarse en la totalidad de la organización a fin de producir cambios planeados.

**Empleo público:** Se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

**Procesos de formación:** Aquellos que tiene por objetivo específico desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basados en los principios que rigen la función administrativa.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 10 de 6


**Talento humano:** Refiere a la persona inteligente o apta para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, y que tiene la capacidad de resolver problemas dado que posee las habilidades, destrezas y experiencia necesaria para ello; apta, en el sentido que puede operar competentemente en una determinada actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

**Gestión del talento humano:** Es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores. En otras palabras, esta práctica se basa en la obtención de mejores resultados en una organización con la colaboración de cada uno de los empleados de manera que se logre la ejecución de la estrategia logrando un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales.

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

El MIPG opera a través de siete (7) dimensiones, cada una funciona de manera articulada e intercomunicada, así:

- Primera Dimensión: Talento Humano (Corazón de MIPG)
- Segunda Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación (Planear)
- Tercera Dimensión: Gestión con Valores para el Resultado (Hacer)

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 11 de 6

- Cuarta Dimensión: Evaluación de Resultados (Verificar y actuar)
- Quinta Dimensión: Información y Comunicación (Dimensión transversal)
- Sexta Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación (Dimensión transversal)
- Séptima Dimensión: Control Interno (Verificar y Actuar)


Siendo los motores de MIPG, los principios de Integridad y la Legalidad. Adicionalmente, cada dimensión se desarrolla a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales fueron señaladas en el Decreto 1499 de 2017, así:

1. Planeación Institucional 2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público 3. Talento humano 4. Integridad 5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción 6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos 7. Servicio al ciudadano 8. Participación ciudadana en la gestión pública 9. Racionalización de trámites 10. Gestión documental 11. Gobierno Digital 12. Seguridad Digital 13. Defensa jurídica 14. Gestión del conocimiento y la innovación 15. Control Interno 16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional 17. Mejora Normativa.

### **Legal**

**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 65 del 11 de diciembre de 1989:** Por la cual se crea el Instituto Tecnológico del Putumayo

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 12 de 6

**Ley 4 del 18 de mayo de 1992;** Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros de Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.

**Ley 30 del 28 de diciembre de 1992;** Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.


**Ley 87 del 29 de noviembre de 1993;** Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.

**Ley 190 del 06 de junio de 1995;** Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.

**Ley 489 del 29 de diciembre 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 734 del 05 de febrero de 2002;** Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004;** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 13 de 6

**Ley 1064 del 26 de julio de 2006;** Por la cual se dictan 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 1712 del 6 de marzo de 2014;** Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 2400 del 19 de septiembre de 1968;** Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”.


**Decreto 1042 del 7 de junio de 1978;** Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 1227 del 21 de abril de 2005;** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

**Decreto 19 del 10 de enero de 2012;** Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.

**Decreto 2482 del 3 de diciembre de 2012;** Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.

**Decreto 1443 del 31 de julio de 2014;** Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 14 de 6

**Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015;** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

**Decreto 484 del 24 de marzo de 2017;** Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Decreto 648 del 19 de abril de 2017;** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.


**Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017;** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

**Decreto 612 del 04 de abril 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.

**Decreto 815 del 8 de mayo de 2018;** Se modifica el Decreto 1083 de 2015, único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

**Resolución 426 del 29 de junio de 2018;** Por la cual se crea el Sistema de Gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo.

**Resolución No. 132 del 26 de marzo de 2019;** Por el cual se unifica y actualiza el Manual Específicos de funciones y de competencias laborales para los empleados de planta de personal el Instituto Tecnológico del Putumayo.


 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 15 de 6

**Resolución No. 0234 del 29 de abril de 2019;** Por la cual se actualiza la Resolución No. 0344 del 15 de mayo de 2018 por medio de la cual se adopta el modelo Integrado de Planeación y Gestión y se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto Tecnológico del Putumayo.

**Dando alcance a la Ley 1753** – Plan Nacional de Desarrollo, en su capítulo V, artículo 133 dice: Intégrese en un sólo sistema de Gestión, los Sistemas de Calidad de que trata la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998. El Sistema de Gestión deberá articularse con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno, consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de los organismos y entidades del Estado.

Teniendo en cuenta el **Capítulo I. Sistema de Gestión, del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017**, este establece: Artículo 2.2.22.1.1. Sistema de Gestión. El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad.

**El capítulo 3 del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017**, establece la definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en los siguientes términos: Artículo 2.2.22.3.2. Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 16 de 6

seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

### Metodología


El presente estudio está enmarcado en un paradigma cualitativo con enfoque hermenéutico descriptivo, teniendo en cuenta a Hernández, Fernández, & Baptista (2014) quien afirma que “Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”(p.92); además, considerando que el estudio del fenómeno a investigar comprende una serie de componentes que integran el modelo MIPG en cada una de las áreas en estudio, ya que se recolecta datos relacionados con las variables del proceso que integra la política, así describir lo investigado.

Además, el estudio corresponde a una investigación no experimental, de diseño transversal descriptivo, el cual permite indagar sobre la incidencia de una o más variables en la población objetivo o unidad de análisis (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.154), de esta manera los líderes de cada proceso suministran la información a los pasantes investigadores, para ser descrita y analizada, dando así respuesta a los objetivos planteados.

### Resultados y Análisis

Describir la operatividad y funcionalidad de la política al interior del proceso.

a)El primer objetivo, correspondiente a la descripción de la operatividad y funcionalidad de la política al interior del proceso, comprende la revisión del documento de política, del proceso y

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 17 de 6


procedimiento existente, haciendo uso de la técnica de revisión documental y observación directa, utilizando la ficha de revisión documental y el diario de observación, tomando como fuente de información los documentos de cada una de las políticas institucionales a implementar, se busca describir el paso a paso del proceso, los colaboradores y demás recursos utilizados.

Mediante la bitacora y revision documental ejecutados en este proceso se determino los siguientes resultados:

El documento de política dispone ya de una información base en cuanto a los lineamientos de planeación y ejecución de los diferentes objetivos, no obstante la política no se encuentra finalizada en su totalidad, ya que contiene una serie de revisiones (a lo largo del documento) que contempla modificaciones o información a implementar, esto quiere decir que la política esta incompleta y sería necesaria la corrección de errores planteados en el documento como también la posibilidad de complementar aun mas la política de gestión del talento humano, dado lo anterior se entiende entonces que bajo los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el documento no cuenta con la calidad y lineamientos suficientes para su implementación.

“Decreto 1499 se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión con dieciséis políticas y la articulación del sistema de Gestión con el sistema de Control Interno. La operatividad y funcionalidad del modelo MIPG se conforma y estructura bajo la plataforma de siete dimensiones las cuales incorporan el ciclo PHVA, cada una de ellas cuenta con un alcance y unas políticas para su implementación” (Funcion Publica, 2017)

Analizar las estrategias y acciones que permitan fortalecer el proceso de implementación de las Políticas Gestión Estratégica de Talento Humano y Código de Integridad.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 18 de 6

b) Para el desarrollo del análisis de estrategias y acciones para el fortalecimiento del proceso de implementación de las políticas se aplicará la técnica de la entrevista y se utilizará la matriz DOFA como técnica que a través de sus instrumentos (PCI Y POAM) permitirá el análisis y la evaluación de las condiciones con las cuales se ejecutan los procesos y procedimientos asociados

Mediante la entrevista y matriz DOFA ejecutados en este proceso se determino los siguientes resultados:

**Entrevista:**

El siguiente análisis se determinó mediante los resultados obtenidos de la técnica – entrevista, teniendo en cuenta que todos estos procesos son apartados sobre la implementación de la política de gestión del talento humano, según los lineamientos de MIPG.

**Procesos de dificultad:**

-El plan de bienestar social y los planes de capacitación son áreas de dificultad en cuanto a su desarrollo e implementación.


**Observaciones:**

-Se recalca que en el estado actual se define la dificultad debido a que no se cuentan con los recursos económicos necesarios para la ejecución.

**Procesos de seguimiento y control:**

-El control y seguimiento del plan de acción se realiza mediante dos incisos: Indicadores y metas.

-El estado actual del plan estratégico de talento humano se encuentra en un nivel medio – alto.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 19 de 6

**Observaciones:**

-Los indicadores y metas son métodos o mecanismos utilizados para realizar el seguimiento de los procesos, pero no contemplan directamente acciones para su control y supervisión.

-Así mismo se ejecuta el desarrollo sobre los lineamientos del modelo integrado de planeación, el seguimiento de este se realiza por medio de una matriz de seguimiento.

**Procesos actuales ejecutados o en desarrollo:**

-Una de las acciones más relevantes que se ha venido desarrollando es la formación de convenios para la realización del plan de capacitaciones.


-Teniendo en cuenta que el código de integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad de MIPG, para el cumplimiento del mismo, se realizan inducciones, capacitaciones y talleres a los servidores públicos con el objetivo de implantar en ellos los valores y principios institucionales.

-Los planes siempre se manejan de manera flexible.

**Observaciones:**

-Un mecanismo importante para la implementación del código de integridad es la sensibilización de la conducta institucional.

-Una de las estrategias para implementar los lineamientos del código de integridad es a través de sensibilización mediante flyers, correos informativos, publicaciones que generen una identidad institucional.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 20 de 6


**Procesos normativos:**

-Todo el proceso en cuanto al desarrollo de la política de gestión de talento humano se rige por diferentes leyes, decretos, resoluciones nacionales, acuerdos y también resoluciones internas del instituto.

**Matriz DOFA:**

El área de talento humano comprende una fortaleza que contiene como foco el compromiso y voluntad de los servidores adscritos del área para implementar estrategias o planes de gestión. Teniendo en cuenta esto se entiende entonces que la brecha de oportunidades que abre esta fortaleza es la ampliación de planes de gestión ya sean de capacitaciones u otros programas, además de favorecer la relación con las demás áreas, creando un sistema donde se construyen e implementan mejores prácticas tanto en el ámbito personal como profesional, en relaciones a la cooperatividad o a nivel individual.


También se debe tener en cuenta que el área contiene 3 pilares fundamentales para el logro de procesos de gestión los cuales son: flexibilidad al cambio organizacional, posibilidad de maximizar la eficacia de labores y el conocimiento previo sobre las necesidades de los servidores. De esta forma el área de talento humano mediante las anteriores fortalezas tiene es capaz de lograr una cultura de modernización y cambio en el clima laboral, mejorar la comunicación asertiva dentro y fuera del área, y por último la implementación de estrategias que conlleven a maximizar la eficacia laboral en cuanto a el registro documental, intercambio de información, programas para el personal, como también lineamientos o estándares para la creación eficaz de nuevos planes de gestión.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 21 de 6

Desde el anterior punto de vista se debe redireccionar todas esas capacidades para disminuir las debilidades y por consiguiente las amenazas que se puedan crear, sin embargo algunos puntos débiles en este área no se pueden amenazar de forma óptima debido a la prioridad o magnitud de la situación mucho más enteramente procedimental, es decir que por ejemplo, la falta de recursos necesarios para la implementación y/o ejecución de planes de gestión es un punto de debilidad que se resolvería, direccionando más capital para este tipo de actividades. El problema de este punto es que abre grandes brechas en cuanto al desarrollo de objetivos y metas a alcanzar, brechas en cuanto al aumento de proyectos de gestión, poca participación en los mismos planes de capacitación u otros programas, baja calidad en cuanto a la formalización de planes, limitación en la creación de nuevos lineamientos u operaciones para mejorar la calidad, entre otros.

A pesar de que algunas debilidades y amenazas sean difíciles de solventar, hay distintos incisos que se podrían solucionar por medio de la creación de nuevos mecanismos, es el caso por ejemplo del acceso confuso a la información tanto física como computarizada, esta debilidad se podría en todo caso corregir por medio de herramientas de organización y dirección documental simples dentro del área, con base también a implementar un nuevo sistema de cultura organizacional enfocada al orden de registros informacionales.

En síntesis se puede encontrar que por medio de la matriz DOFA se pueden utilizar los mismos lineamientos de las fortalezas + oportunidades para ayudar en los procesos que se encuentran en grado de dificultad (puntos débiles), también es importante resaltar que entre las fortalezas más importantes de esta área se encuentra la formación de una cultura organizacional capaz de impregnar compromiso e integridad dentro y fuera del área, por otra parte también se pudo concluir que los puntos de dificultad

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 22 de 6


más claramente se encuentran direccionados a la falta de mecanismos de control documental y falta de recursos económicos, además también de la falta de personal

Figura 1 Matriz DOFA



Evaluar el avance en la gestión e implementación de las políticas

c) Finalmente se evaluará el avance en la gestión e implementación de las políticas objeto de este estudio, utilizando la observación directa y revisión documental así contrastar y describir los avances en la gestión de implementación, de esta manera analizar la coherencia de la información en cada una de las etapas, para consolidar el informe final, con sus respectivas evidencias como actas de

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 23 de 6

reuniones, listado de asistencia, registro fotográfico, el cual será socializado a cada uno de los líderes del proceso para su correspondiente validación.


De acuerdo a la información recolectada con las distintas herramientas al en el interior del proceso del área de talento humano, a continuación se dará la respectiva descripción de cada actividad en desarrollo en el marco de la política de talento humano, con el fin de apoyar en los procesos de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, además también de evidenciar los respectivos resultados en cada actividad. El orden de las siguientes actividades realizadas se determina con base al orden de desarrollo que efectuó el estudiante.

**Resultados de las funciones a realizar por parte del estudiante:**

-Apoyar a realizar la actualización con los datos requeridos el módulo de Talento Humano del sistema SYS Apolo y organizar cronológicamente la carpeta física de cada funcionario.

**Contexto:** Dentro del campo documental e informacional de cada organización se encuentran una serie de amenazas y vulnerabilidades tanto en el planeta físico como informático que ponen en riesgo la utilización de esta data, por esa razón hay organizaciones que utilizan distintas herramientas o estrategias para minimizar la vulnerabilidad y contener un sistema sobre la información eficiente y ordenada.

Para el Instituto Tecnológico del Putumayo mantener a la organización actualizada, con datos informáticos es fundamental disponer de una estructura segura frente a cualquier infortunio, de este modo el aspecto en cuanto al manejo de la información ya sea computarizada o física es importante para evitar el fraude o actos delictivos.


 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 24 de 6

Mediante los requerimientos del modelo integrado – MIPG se lleva a cabo este proceso por medio del sistema creado para el área de talento humano SYS, este sistema permite por medio de diferentes apartados almacenar información inherente a los servidores, de este modo los datos quedaran bajo protección en el sistema, además de maximizar el grado de eficacia para obtener cualquier tipo de información.

Además, este aspecto es necesario para cumplir con lo planteado en el código de integridad, “Se debe tener un registro del estado de la información almacenada, si esta ha sido modificada de manera intencional o accidental. Se debe hacer con la mayor rigurosidad posible pues podría representar consecuencias” (Grupo MDAnet, s.f.)

**Resultados:** El proceso de sistematización sobre la información de los servidores públicos en el sistema SYS Apolo se realizó durante los primeros 30 días de la pasantía, este demando un tiempo considerable ya que las carpetas de los funcionarios presentaban ciertas deficiencias que retrasaban de manera considerable el desarrollo de la actividad. En base a la metodología se realizado en base a la observación directa de cada carpeta de los funcionarios almacenada en los gabinetes, el procedimiento consistía en registrar la hoja de vida, ordenarla y después subir la información requerida por el sistema, de este modo con cada servidor se recolectaría la información más relevante para su total uso administrativo.


Este proceso se ejecutó en el instituto tecnológico, en el área administrativa conjunta a la dependencia de talento humano en el horario establecido del estudiante. Cabe recalcar que se terminó la actividad de forma exitosa y se pudo concluir lo siguiente: 1. La información almacenada en las carpetas de los servidores estaba en formatos no sujetos a los planteados para esas carpetas en específico; 2. Muchos de los archivos eran duplicados; 3. Algunos archivos estaban en malas

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 25 de 6

condiciones, además de contener algunos los cuales no se podían interpretar correctamente (Borroso, copia con mucha tinta, con poca, etc.); 4. las carpetas también se encontraban en malas condiciones; al contener formatos o información antigua habían documentos con información obsoleta; 5. No es comprensible el modo de organización de estos documentos; No hay control y supervisión necesaria para conservar el buen orden.

**Recomendaciones finales:** De acuerdo a lo anterior se hacen las siguientes recomendaciones: 1.

Es necesario distribuir la información de modo que se diferencie los archivos antiguos de otros semestres y la información actualizada del semestre actual, dicho de otro modo se podría almacenar en una carpeta los archivos antiguos y tener otra que contenga la información más actualizada; 2. Los nombres de las carpetas debería ser más visible y de modo que no se pueda borrar tan fácilmente, las carpetas en este momento tienen los nombres de cada servidor incluso en lápiz, este aspecto es importante para mejorar el grado con el que se encuentra la información; 3. Impresiones en láser, como institución de educación superior debería tener diferentes aspectos para y requerimientos para sus empleados, por ello sería necesario requerir este tipo de impresiones en los archivos que entregan, de este modo los archivos podrán ser comprendidos correctamente; 4. El hecho de organizar mejor las carpetas también sería un apartado importante para manejar mejor la información, por ello se debería implementar alguna marca o diferenciación por ejemplo para los docentes de planta y administrativos, como también se podrían segmentar aún más estas secciones diferenciando los docentes de ingeniería y docentes de administración. De esta forma se podría mejorar aún más la organización de las carpetas de los funcionarios, se podrían utilizar pegatinas u otras herramientas; 5. El diligenciamiento de los documentos se debería pedir de forma impresa, a lo que quiero llegar es que varios formatos que suelen entregar están rellenos con lapicero, esto genera desinformación porque muchas veces la

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 26 de 6


información no es comprensible, solo se debería escribir con lapicero las firmas de los representantes; 6. Los formatos de hoja de vida son necesarios y se deberían ejecutar de manera habitual; 7. Todo lo anterior se puede realizar poco a poco y mejoraría el aspecto de organización documental, sin embargo es completamente necesario una cultura que permita el orden y mejora continua de los sistemas de información, de otro modo la situación volvería a ser igual.

-Apoyar en la elaboración del diagnóstico de necesidades, base para formulación del plan de capacitaciones 2022, enmarcado en los requerimientos del MIPG.

**Contexto:** Un requisito esencial para cualquier programa de entrenamiento y capacitación, es muy importante examinar el estado actual de los empleados con el fin de captar necesidades que necesiten ser satisfechas para el buen desarrollo de las diferentes labores. Es así como el DNC (Diagnóstico de necesidades de capacitación) cumple con los requerimientos para aportar información de relevancia, información que será recopilada y almacenada con el fin de analizar, planificar y tomar acciones exitosas en los programas de capacitación.

El área de talento humano como dimensión de mayor relevancia para la implementación del Modelo integrado de planeación, es la causante de los diferentes puntos de administración de los miembros administrativos, por lo cual es el área encargada de desarrollar y averiguar las necesidades de capacitación para el mejor manejo de las funciones.

“Si las necesidades de capacitación permanecen en tu rango de control, a grado personal o a grado de actividad, puedes planificar ocupaciones para abordarlas. Si son más amplias, necesitarás hacer sugerencias y propuestas a los causantes de planear y llevar a cabo capacitación en tu organización. Esto puede solicitar que prepares un informe detallando las

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 27 de 6


necesidades que has reconocido, tus sugerencias y las ventajas específicos que esperas de un programa de capacitación” (Barquera, 2021, pág. 26)

**Resultados:** La elaboración del diagnóstico de necesidades, base para formulación del plan de capacitaciones 2022 se llevó a cabo en el Instituto Tecnológico del Putumayo en el área administrativa de talento humano. En base a la metodología se hizo el proceso por medio de la formulación de un cuestionario elaborado con la herramienta Google Formularios, esta herramienta permite efectuar la encuesta de forma digital a través del correo institucional, de modo que se puede evidenciar las personas que realizaron o no la encuesta.

Este formulario fue elaborado rápidamente y enviado a los servidores de manera exitosa, sin embargo tardaron en diligenciar este al cabo de una semana, además de tener que reenviar y formulario en repetidas ocasiones porque no lo realizaban. Fue enviado el 8 de noviembre de 2021 con tres preguntas sobre las necesidades de capacitación más contenido personal como el nombre, correo, dependencia, etc.

En base a lo anterior se planteó el diagnóstico en base a las respuestas dadas por los servidores, en donde se evidenció distintas capacitaciones que se podrían implementar para satisfacer las necesidades de capacitación, también cabe recalcar que las capacitaciones que se indicaron en esta encuesta van de la mano con las capacitaciones requeridas con el Modelo Integrado, de esta manera se consolidaron los lineamientos de los empleados con los de la organización.

**Recomendaciones finales:** En base a lo anterior se hacen las siguientes recomendaciones; 1. Se deben proponer e implementar estrategias que permitan la asistencia de los servidores a las capacitaciones, porque según los resultados obtenidos a lo largo del proceso, un porcentaje bajo de la organización

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 28 de 6

asiste a este tipo de programas de entrenamiento, no basta solo con crear un plan de capacitaciones, también se deben implementar mecanismos de cultura laboral que ayude en la asistencia de estas actividades.


-Apoyar en la elaboración de la caracterización del personal evidenciando aspectos relevantes para la toma de decisiones en cuanto a la formulación de los planes y políticas de Gestión de Talento Humano.

**Contexto:**

“La Gestión por Procesos, para ser efectiva y lograr con sus propósitos, requiere una descripción metódica, ordenada, estructurada de todos los procesos de la organización. A esta tarea se le denomina Mapeo de Procesos” “Uno de los componentes fundamentales del Mapeo de Procesos es la Caracterización” (Torres, 2020, pág. 27)

La caracterización del personal es un componente de importancia en el área de talento humano, esta ayuda a facilitar la descripción de los empleados, evidenciando requerimientos de necesidad, sus actores principales, los entregables que genera, entre otros caracteres que ayudan a consolidar datos para la toma oportuna y acertada de las decisiones.

“La caracterización debe ser construida de manera participativa, con la finalidad de lograr un involucramiento de las partes interesadas, así lograr el compromiso y orientación a resultados de quienes ejecutan el proceso” (Torres, 2020) desde este punto de vista el área del talento humano enmarcado por la política de gestión acude a la realización de una caracterización del personal para

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 29 de 6


evidenciar información de los empleados a la vez de elaborar una base de datos acertada a los componentes actuales.

**Resultados:** La caracterización del personal se realizó en el Instituto Tecnológico del Putumayo, el área de talento humano, junto con el profesional Jesús Alberto López agreda, se encargó de realizar el formato de la base para la caracterización sobre el cual se determinara la base de datos, de modo que en calidad de pasante se desarrolló el formato con sus distintos incisos, finalmente Katherin Juliet Arteaga Gelpud psicóloga del área de talento humano hizo las diferentes correcciones sobre el mismo y se afianzo la finalización del mismo, esperando la ejecución del mismo durante los siguientes días. Cabe recalcar que el proceso no se finalizó completamente ya que se esperó las revisiones correspondientes del formato, sin embargo no se tuvo una respuesta oportuna, por lo cual el proceso sin concluir completamente.

**Recomendaciones finales:** A continuación se darán las siguientes recomendaciones: 1. La revisión oportuna es de vital importancia en este tipo de procesos ya que se debía también ejecutar la respectiva encuesta a cada uno de los servidores, por ello es recomendable hacer el respectivo seguimiento de forma rápida para poder seguir con los procedimientos de implementación, la labor en si no se pudo realizar completamente debido a la tardada revisión del formato.

-Apoyar en la recopilación del récord de evaluación de desempeño institucional en un informe que contenga número de evaluaciones faltantes y los periodos.

**Contexto:** La evaluación del manejo es la revisión del trabajo que hace la fuerza gremial de una organización para conocer la calidad de estas ocupaciones. El valor de la evaluación de funcionamiento gremial radica en que posibilita que el empleado y el supervisor identifiquen y discutan las zonas en las

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 30 de 6


que se puede mejorar el manejo. El valor de la evaluación de funcionamiento se debería a que otorga mediciones cuantitativas y cualitativas fundamentales para un ámbito de trabajo orientado a la producción.

“La importancia de la evaluación de desempeño de los empleados radica en: 1. Fortalezas y debilidades de los empleados; 2. Formación y desarrollo; 3. Objetivos de rendimiento y estándares; 4. Reconocimiento y recompensa” (QuestionPro, s.f.)

El área de talento humano en este aspecto tan importante para el desarrollo de la política y demás gestiones para la implementación del Modelo de MIPG, contempla la importancia de este proceso y debido a ello brinda por medio de una recopilación de las evaluaciones de desempeño, con el fin de reconocer el grado de eficacia en cuanto al desarrollo de sus labores.

**Resultados:** La recopilación del récord de desempeño se realizó mediante la metodología de la observación directa sobre las carpetas de los funcionarios, Este proceso se ejecutó en el instituto tecnológico, en el área administrativa conjunta a la dependencia de talento humano en el horario establecido del estudiante. Después de haber revisado las respectivas carpetas se captó las evaluaciones en base al objetivo propuesto, después cada documento inherente a este proceso fue procesado de igual forma en un archivo Excel donde se contemplaba los periodos, años y calificación de cada uno de los servidores.

En el desarrollo de la actividad se determinó que hay pocas evaluaciones sobre los docentes, en cuestiones se puede inferir que el mal manejo de los documentos e información de estas carpetas es causante de que muchas evaluaciones no lleguen correctamente, sin embargo también se encuentra el hecho de que los estudiantes no realizan la evaluación docente.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 31 de 6

**Recomendaciones finales:** En base a la situación anterior se plantean las siguientes recomendaciones: 1. La evaluación de desempeño debe estar como referencias finales de la hoja de vida, ya que este es una evaluación determinada por el instituto y analizada por el mismo es importante tener estas en un lugar oportuno en la hoja de vida, en base a este hecho es correcto poner estos archivos al final para no superponer otros documentos presentes en el FORMATO DE HOJA DE VIDA.

-Apoyar a recopilar y clasificar la información contenida en la declaración de bienes y rentas desde el año 2019 en adelante.


**Descripción del proceso:** Como en el caso de la actividad “Actualización con los datos requeridos el módulo de Talento Humano del sistema SYS Apolo” La recolección de datos posibilita guardar y examinar información fundamental sobre los funcionarios.

“A diferencia de la recolección de datos en persona, la colección digital de datos posibilita muestras mucho mayores y optimización la fiabilidad de los datos. Cuesta menos y es más veloz que los datos en persona, y descarta cualquier sesgo potencial o error humano de los datos recopilados” (altametrics, 2020, pág. 30)

**Resultados:** La actividad se realizó de la mano con otras 2 actividades anteriores en las que se necesitaba la búsqueda directa de las carpetas de hojas de vida, se llevó a cabo en el instituto tecnológico del putumayo mediante la metodología de observación directa, organizando y haciendo la respectiva búsqueda de los documentos . Se describe como, “Información como datos personales, obligaciones, conformación familiar y bienes patrimoniales del servidor” (Funcion publica, 2016)



MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 32 de 6

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 33 de 6


### CONCLUSIONES

**Describir la operatividad y funcionalidad de la política al interior del proceso.** Teniendo en cuenta el primer objetivo, durante el proceso de realización del análisis al interior del proceso sobre el documento de política, se encontró que este contiene en la actualidad distintas bases de ejecución y planes operativos que sirven para avanzar en el proceso de implementación del modelo integrado – MIPG, no obstante se evidencia también que este no se encuentra debidamente finalizado y modificado en base a las correcciones que contiene.

Por lo anterior se puede afirmar que los procesos de implementación de la operatividad y funcionalidad si se están realizando, pueden surgir errores o incongruencias a lo largo del proceso de ejecución, ya que si el documento política es el mapa o plano de seguimiento procedimental de las acciones del área de talento humano, es de vital importancia terminar debidamente este para poder seguir con los planes de acción.

**Analizar las estrategias y acciones que permitan fortalecer el proceso de implementación de las Políticas Gestión Estratégica de Talento Humano y Código de Integridad.** Mediante la realización del segundo objetivo de la técnica de entrevista se contemplaron distintos factores que ayudan a fortalecer los procesos de implementación de la política y código de integridad, entre ellas se analizó un factor muy importante en el marco de más dificultad, el normativo, los procesos en ejecución, entre otros. Lo que nos arroja este análisis es que no hay suficiente capacidad del personal para dar abasto con todos los procesos a implementar y modificar, además de no haber un sistema de seguimiento y control óptimo que permita verificar el avance, como también el hecho de que no hay suficientes recursos

**Comentado [11]:** Se recomienda integrar en el texto.


 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 34 de 6

económicos para efectuar debidamente los planes de acción, este último se señaló como el punto de inflexión más importante para el abordaje de los planes con debido desarrollo.


En base a la matriz DOFA tenemos un abanico de conjeturas que muestran que el área de talento humano en base a la implementación de la política y código de integridad, contienen distintas fortalezas que se pueden realizar para cumplir con los objetivos propuestos en estos dos marcos, en cuanto a las debilidades se encuentran varias de ellas, como la falta de mecanismos para la organización documental, falta de recursos necesarios para la ejecución de planes, acceso confuso a la información, entre otras. En base a esto se determinó que si bien algunas de las posibles amenazas o debilidades no se pueden corregir debidamente, hay algunas que si se pueden estructurar o en tal caso efectuar una reingeniería en algunos mecanismos.

***Evaluar el avance en la gestión e implementación de las políticas*** Mediante la realización del tercer objetivo al avance de la gestión e implementación de las políticas se evidencia que los procesos que desembarcan del área de talento humano se realizan de forma lenta pero constante, esto quiere decir que si bien se ven retrasados los procesos de implementación por las debilidades + amenazas que presenta el área, estos son puestos en marcha constantemente con el fin de no perder de vista los lineamientos y por ende las metas propuestas.

Cabe recalcar que dichos procesos de implementación de las políticas se ven influidas por 3 ámbitos importantes, el ámbito organizacional, ámbito financiero y en el ámbito del personal. Estos tres se ven influenciados constantemente en la implementación, ya que la falta de mecanismos o herramientas de organización, falta de financiamiento y también de personal capacitado, ralentizan cada uno de los procesos de gestión, además de que los problemas también pasan a ser consecutivos

	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 35 de 6

porque necesariamente la realización de muchas actividades constantemente tiene un desarrollo consecutivo, es decir que no se puede realizar una sin eventualmente realizar otra necesaria.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 36 de 6

### RECOMENDACIONES


Recomendaciones para su debida consideración para cada uno de los sectores del instituto tecnológico del putumayo, donde se ejecuten actividades de pasantía como modalidad de grado u otro concepto. Estas recomendaciones no pretenden en algún caso resolver en su totalidad algunas deficiencias u otros acontecimientos que el pasante considere negativos de este proceso formativo, este segmento se realiza con el fin de registrar diferentes aspectos que se pueden mejorar en base a la experiencia a lo largo del proceso y solo los asesores o encargados respectivos determinaran la valides de los siguientes puntos.

Se debería contemplar un formato de seguimiento más estructurado y con un grado de control y retroalimentación optima, que ayude a visualizar el paso a paso del estudiante durante todo el proceso evitando desinformación tanto por parte de los pasantes como de los profesionales al mando. Constituir una guía y bitácora de seguimiento adecuado a las exigencias de la actividad mejoraría el control y calidad sobre los entregables, además de constituir una comunicación asertiva y de forma ordenada.

Con base a la anterior recomendación sería susceptible a realizar una especie de plano estrategico para pasantes, en el que se evidencie tanto de su cargo como puesto de trabajo y demás aspectos importantes, esto quiere decir que se debería formar tanto un formato de inducción como uno de seguimiento para no causar confusiones y maximizar el grado de eficacia con el que se realizan las actividades.


La información que se contemple de ante mano es importante, todos aquellos conocimientos que se puedan generar antes de comenzar con la puesta en marcha de las labores son relevante para conocer el contexto general de los procesos de pasantía, por ello es recomendable dar todo este tipo de

**Comentado [12]:** Cambiar la expresión, por con base....

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 37 de 6


información antes de empezar, sin embargo si se realizara un formato de inducción no habría inconvenientes con ello. El problema radica principalmente que este tipo de información se den por medios no aptos o ineficaces en dichos procesos.

Por ejemplo en el caso de utilizar WhatsApp, esta es una herramienta informal y no genera un clima laboral y profesional, por otro lado estarían los correos personales o institucionales, esta herramienta es indicada porque genera el clima laboral necesario y la formalidad necesaria, pero es ineficiente porque no muchos estudiantes revisan su correo constantemente, además de haber constantemente spam o situaciones que no generan la recepción de mensaje, por ello es mejor determinar un medio más oportuno para la formalidad del caso y darle más profesionalismo en la formación.

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 38 de 6

### REFERENCIAS

- Altametrics. (11 de 2020). *altametrics*. Obtenido de <https://altametrics.com/es/business-intelligence/knowledge-management.html>
- Barquera, Y. (27 de 09 de 2021). *IDEASSA*. Obtenido de <https://idesaa.edu.mx/blog/la-importancia-de-realizar-un-acertado-diagnostico-de-necesidades-de-capacitacion/>
- Funcion publica. (16 de 02 de 2016). *Ambito juridico*. Obtenido de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/administrativo/administracion-publica/ultimos-dias-para-que-servidores-publicos-realicen>
- Grupo MDAnet. (s.f.). *MDAnet archivos C.A.* Obtenido de <http://mdanetarchivos.com/manejo-de-informacion/>
- QuestionPro*. (s.f.). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno/>
- Torres, G. (2020). *G&C Global Solution Consultor*. Obtenido de <https://bsc-global.org/la-caracterizacion-aspecto-clave-la-gestion-procesos/>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Brasil: Mc Graw Hill Cortazar, J. (2014). *Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004 - 2013)*. Cortázar Laverde, J.C., Lafuente, M. & Sanginés. M. (2014). *El fortalecimiento del servicio civil como pilar de las instituciones del sector público*. Bogotá: Bid Publicaciones. Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-. (2012). *Sistema de*

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 39 de 6

Estímulos Orientaciones Metodológicas . Recuperado de: [www.funcionpublica.gov.co/ documents /.../c820d4f](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/.../c820d4f). Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017, p. 11).


The Integrated Planning and Management Model. Recuperado de: <https://www.epa.gov/.../integrated-planning-modelipm-results-vi...> Departamento de la Administración de la Función Pública . (2017). Prestacionesm sociales. Recuperado 17.pdf. de: <https://cdn.actualicese.com/normatividad/2017/Conceptos/C135351> Departamento Administrativo de la Función Pública. (2002).

Lineamientos Generales para la Administración del Talento humano al Servicio del Estado. Bogotá: DAFP. Fondo Rotatorio de la Policía. (2018). Política gestión estratégica del talento humano. Bogotá: Grupo Talento Humano. Instituto Colombiano de Normas Técnicas (2015) Norma Técnica de Calidad ISO 9001.

Recuperado de: [ejrlb.com/docs2017/NORMA\\_ISO9001\\_2015.pdf](http://ejrlb.com/docs2017/NORMA_ISO9001_2015.pdf) 41 Medina F., y Guerra S. (2014). Estrategia transversal de Buen Gobierno. Línea Gestión del Conocimiento. Gestión del conocimiento, una herramienta para el fortalecimiento de la Función Pública en Colombia.

Informe final. Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá Pertuz, R. (2001). Lo fundamental y lo más efectivo acerca de la gestión de personal. Colombia: Mc Graw Hill Sanabria, P., Telch, F., Rodas, A., Astudillo, M. y Estrada, S., (2015).

Documento de recomendaciones. Para servir mejor al país: ¿cómo hacer estratégica la gestión del talento humano en las organizaciones públicas colombianas? En Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo. No. 18. Marzo 2015. Bogotá, D. C.: DAFP, ESAP, Colciencias

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 40 de 6

## ANEXOS

### **Documentos analizadas en el proceso**

*Documento política gestión del talento humano:*

<https://docs.google.com/document/d/1NKqOdCx97l9S-o3HBF4Vs2FP->

[1vlhW7Q/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/1NKqOdCx97l9S-o3HBF4Vs2FP-1vlhW7Q/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true)

*Documento plan estrategico del talento humano:*

[https://docs.google.com/document/d/1\\_Td14sWkqOSbAsF1lgdmnNARF-](https://docs.google.com/document/d/1_Td14sWkqOSbAsF1lgdmnNARF-)

[vTr\\_zL/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/1_Td14sWkqOSbAsF1lgdmnNARF-vTr_zL/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true)

*Documento código de integridad:*

<https://docs.google.com/document/d/1o6WEicc8kqD7RH3ajt1OzKfcaNnDuxVM/edit?usp=shari>

[ng&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/1o6WEicc8kqD7RH3ajt1OzKfcaNnDuxVM/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true)

### **Resultados/Análisis**

*Bitácora de actividades y matriz de revisión documental:*


<https://docs.google.com/document/d/16jEswLE->

[Oubg2taccWUvkvwxdgDcVz/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/16jEswLE-Oubg2taccWUvkvwxdgDcVz/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true)

*Formato – técnica entrevista:*

<https://docs.google.com/document/d/1WUM80kA1pR4ZwldxmosplgmVmP8LjswX/edit?usp=sha>

[ring&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/1WUM80kA1pR4ZwldxmosplgmVmP8LjswX/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true)

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 41 de 6

*Matriz DOFA:*

[https://docs.google.com/document/d/1mhKBWk7r1LMYptoewe\\_3e7m4N6J7Dcn9/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/1mhKBWk7r1LMYptoewe_3e7m4N6J7Dcn9/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true)

*Informe del 50%:*

<https://docs.google.com/document/d/1hL6jiRbcjAhwkTZAsnmjKqizfoa9rlQs/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true>

**Entregables/resultados obtenidos**

*Caracterización del personal:*

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/10P-Dr6q5dGK01qWpld3PtImeLOX76sSX/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true>


*Recopilación evaluación de desempeño:*

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1YS6Lh\\_Ei6xISieL04HKib3N8mrnfkxVY/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1YS6Lh_Ei6xISieL04HKib3N8mrnfkxVY/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true)

[https://docs.google.com/document/d/13nuch\\_LALtO08F\\_csYdiVNrbg-epOGlQ/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/13nuch_LALtO08F_csYdiVNrbg-epOGlQ/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true)

*Declaración de bienes y rentas:*

[https://docs.google.com/document/d/1CsFRVVR2Ty43S8QHvfXCFZecrb0\\_qfv/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/1CsFRVVR2Ty43S8QHvfXCFZecrb0_qfv/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true)

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: MISIONAL	F-INV-043
	PROCESO: INVESTIGACIÓN	VERSIÓN: 01 Fecha: 08-04-2018
	FORMATO: INFORME PARCIAL DE LA PASANTÍA	Página 42 de 6

Diagnostico necesidades base:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSduJ5CaUoNafT6JEaGpmMMJEGyKIPO4Mlp-xk5oiRBmR4vPpQ/viewform>

<https://docs.google.com/document/d/1m0osxl8lkdAADc2xX0d1yufXD9f5EnEB/edit?usp=sharing&oid=112785422486242067541&rtpof=true&sd=true>