

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	2
I. ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD	3
II. JUSTIFICACIÓN	3
III. ALCANCE	3
IV. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION EN EL INSTITUTO AMAZÓNICO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS- SINCHI-	4
Complementariedad	4
Integralidad	4
Objetividad	4
Participación	4
Prevalencia del interés de la Organización	4
V. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	4
VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION	5
VII. METAS	5
VIII. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION	6
IX. FINANCIAMIENTO Y PRESUPUESTO	8
X. CAPACITACIONES	8

PRESENTACIÓN

El Plan de Capacitación, Formación e Inducción del Talento Humano, el cual incluye su reinducción, constituye el instrumento que determina las prioridades de capacitación de los trabajadores del INSTITUTO AMAZÓNICO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS “SINCHI”. Constituye, así mismo, la respuesta a las necesidades de capacitación y formación integral de los trabajadores a través de estrategias organizadas, relativas tanto a la educación formal como a la no formal, encaminadas a prolongar y complementar la educación inicial a través de la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva en el cumplimiento de la misión institucional, el mejor desempeño del cargo, la mejor prestación del servicio a la comunidad y el desarrollo personal integral.

La capacitación es entendida como un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal beneficiado adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el cargo que ocupa y/o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a **(I.)** lograr la integración del colaborador a su puesto y a la organización (Inducción); **(II.)** el incremento y mantenimiento de su eficiencia (Reinducción), así como **(III.)** su progreso personal y laboral en el Instituto (Capacitación formal e informal); y por otro, un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas del Instituto para su normal desarrollo. En tal sentido, **la capacitación constituye un factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el cargo que desempeña**, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar su rendimiento, moral e ingenio creativo.

El Plan de Capacitación, Formación e Inducción del Talento Humano del Instituto SINCHI, incluye como potenciales beneficiarios del mismo a los colaboradores de la Sede Principal, ubicada en la ciudad de Leticia (Amazonas), los de la Sede de Enlace, ubicada en la ciudad de Bogotá D.C., a los trabajadores de las Sedes ubicadas en las ciudades de San José del Guaviare (Guaviare), Florencia (Caquetá), Inírida (Guainía) y los de la Subsede ubicada en la ciudad de Mitú (Vaupés), así como las estaciones de investigación ubicadas en Puerto Leguizamo (Putumayo) y la Chorrera (Amazonas).

El Plan de Capacitación tiene como presupuesto e insumo las actividades desarrolladas en las distintas áreas del Instituto, con algunos temas específicos, recogidos de la sugerencia de los propios colaboradores y de los identificados en las Evaluaciones del Desempeño practicadas al interior del Instituto con periodicidad anual. Así mismo, está enmarcado dentro de los procedimientos y requisitos para capacitación establecidos en conjunto con el ICETEX, con un presupuesto determinado, precisamente, por los

recursos existentes en el Fondo en administración No.093 de 1995, suscrito entre el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior “Mariano Ospina Pérez” – ICETEX y el Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas SINCHI.

De este modo, estamos seguros que las actividades de Capacitación pretendidas para cada vigencia en el presente Plan de Capacitación, Formación e Inducción del Talento Humano, contribuirán de manera efectiva con cualesquiera sean los objetivos a ser establecidos por el Instituto en su Plan Estratégico en construcción.

I. ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD

El Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas “SINCHI”, es una Corporación civil sin ánimo de lucro, de carácter público pero sometido a las reglas de derecho privado, organizado en los términos establecidos en la Ley 29 de 1990 y el Decreto 393 de 1991, vinculado al Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, con autonomía administrativa y patrimonio propio, identificado con NIT 860.061.110-3 y representado legalmente por su Directora General, doctora LUZ MARINA MANTILLA CÁRDENAS.

Tiene por objeto la realización y divulgación de estudios e investigación científica de alto nivel, relacionados con la realidad biológica, social y ecológica de la región amazónica.

II. JUSTIFICACIÓN

El recurso más importante en cualquier organización lo conforma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una entidad como el Instituto SINCHI, en el cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de la actividad que aquí se desarrolla.

Sin duda, un personal motivado y consiente de los beneficios del trabajo en equipo, son hoy en día los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que toda entidad alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los enfoques administrativos.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con las directivas y demás trabajadores, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. No menos importantes son el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.

Ser conscientes de todo lo anterior conduce inevitable y automáticamente a enfocar el tema de la capacitación como una herramienta para mantener o modificar las actitudes y comportamientos de las personas al interior del Instituto, consiguiendo con ello la optimización de las labores que cada quien a diario realiza.

De esta forma, se plantea el presente Plan de Capacitación, Formación e Inducción del Talento Humano desde la Subdirección Administrativa y Financiera y su Unidad de Apoyo - Talento Humano.

III. ALCANCE

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal que presta sus servicios personales en el Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas “SINCHI”.

IV. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION EN EL INSTITUTO AMAZÓNICO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS- SINCHI-

Complementariedad

La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad

La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los trabajadores en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad

La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de la ciencia naturales y administrativas (evaluación de desempeño).

Participación

Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y proyectos,

deben contar con la participación activa de los funcionarios de todas las áreas, así como de las Sedes, oficina de Recursos Humanos, La Subdirección Administrativa y Financiera, la Subdirección Científica y Tecnológica y por supuesto, la Dirección General.

Prevalencia del interés de la Organización

Las políticas, los planes y proyectos responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización, de acuerdo a los objetivos misionales en cada una de las áreas.

V. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Siendo su propósito general, impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- ✓ Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento del Instituto SINCHI.
- ✓ Mejorar la interacción entre los colaboradores, elevando el interés por el aseguramiento de la calidad en las diferentes actividades desarrolladas al interior del Instituto SINCHI.
- ✓ Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros del Instituto SINCHI en materia de personal, sobre la base de la planeación del talento humanos.
- ✓ Generar conductas positivas, elevar la moral de trabajo y mejorar el clima de trabajo, la productividad y la calidad.
- ✓ Mantener la salud física y mental, en tanto a que esto ayuda a prevenir accidentes de trabajo y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- ✓ Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos y/o en los asuntos propios de su competencia, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

Todas las acciones del Plan de Capacitación, Formación e Inducción del Talento Humano, tienen como objetivo lograr que todos los trabajadores vinculados al Instituto, se ajusten a los perfiles que éste último requiere, todo con el fin de coadyuvar a la realización, coordinación y divulgación de estudios e investigaciones científicas de alto nivel, relacionadas con la realidad biológica, social y ecológica de la Amazonia, satisfaciendo oportunamente las necesidades y expectativas de todas las comunidades de la región, con un servicio de excelencia.

Así mismo, dentro de los objetivos primordiales del presente Plan se contempla el fortalecimiento en:

- ✓ Los conocimientos y habilidades para el cumplimiento y realización de la Misión Institucional.
- ✓ Las capacidades para la toma de decisiones en situaciones complejas frente a los cuales el trabajador debe proponer o proveer soluciones efectivas.
- ✓ La capacidad para discernir los problemas y propuestas, así como disentir con sentido crítico positivo.
- ✓ El trabajo en equipo, pero con responsabilidades individuales.
- ✓ La contribución al mejoramiento institucional a través de los programas de formación propuestos.
- ✓ El desarrollo integral del talento humano con el cual cuenta el Instituto.
- ✓ El compromiso de cada trabajador con el Instituto frente al cumplimiento de sus planes, proyectos, políticas, directrices y objetivos.
- ✓ Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el colaborador puede ser considerado.
- ✓ Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

VII. METAS

Capacitar en programas de posgrado, tanto a nivel nacional como internacional, al mayor porcentaje posible de trabajadores del Instituto SINCHI, así como conseguir la participación en seminarios y eventos de índole similar que impliquen para el trabajador una actualización de sus conocimientos.

Brindar al trabajador vinculado por primera vez con el Instituto, las herramientas y elementos que le resulten necesarios para la mejor adaptación a su cargo y a la Institución, logrando un mejor desempeño de las actividades bajo su responsabilidad.

VIII. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION

A. Los tipos de capacitación que se podrán desarrollar al interior del Instituto, de acuerdo con su necesidad (y capacidad presupuestal), serán los siguientes:

• Capacitación Inductiva:

Es aquella que se orienta a facilitar la integración del **nuevo colaborador**, en general, como a su ambiente de trabajo, en particular.

Es un proceso dirigido a iniciar al trabajador en su integración a la cultura organizacional durante los dos (2) meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el trabajador vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al trabajador son:

- ✓ Instruirse acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- ✓ Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- ✓ Crear identidad y sentido de pertenencia del trabajador frente al Instituto.
- ✓ Advertir al trabajador sobre las normas que previenen y reprimen la corrupción.

▪ **Capacitación Preventiva (re-inductiva):**

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación con el proceso de desarrollo Institucional.

Está dirigido a reorientar la integración del trabajador a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

Los programas de “reinducción” se impartirán a los trabajadores en el momento en que se produzcan los cambios aludidos. Sus objetivos específicos son los siguientes:

- ✓ Ajustar el proceso de integración del trabajador al sistema de valores deseado por la entidad y afianzar su formación ética.
- ✓ Informar a los trabajadores sobre la reorientación de la misión institucional.
- ✓ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los trabajadores con respecto al Instituto.

▪ **Capacitación Correctiva:**

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada anualmente en el Instituto, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

▪ **Capacitación para generar posibilidades de promoción:**

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en el Instituto, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que el Instituto puede diversificar las actividades de cada cargo, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia y exigencia de conocimientos necesarios para desempeñarlos.

B. Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

- **Formación**
Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
- **Actualización**
Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico-tecnológicos en una determinada actividad.
- **Especialización**
Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto de un área determinada de actividad.
- **Perfeccionamiento**
Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
- **Complementación**
Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

C. Niveles de Capacitación

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

➤ Nivel Básico

Se orienta al personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en el Instituto.

Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

➤ Nivel Intermedio

Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella.

Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

➤ Nivel Avanzado

Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta.

Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la Empresa.

IX. FINANCIAMIENTO Y PRESUPUESTO

El monto de inversión del Plan de Capacitación, Formación e Inducción del Talento Humano para cada vigencia, será financiado de manera predominante con los recursos existentes en el Fondo en Administración SINCHI-ICETEX¹, así como con los recursos de que disponga el Instituto para cada vigencia de Presupuesto General de la Nación e incluso de los distintos proyectos cofinanciados.

X. CAPACITACIONES

Las potenciales capacitaciones, en especial las de posgrado, que auspicie, patrocine o promueva el Instituto SINCHI, deberán ser sometidas a la aprobación del Comité de Capacitaciones, integrado por la directora general, el subdirector Administrativo y Financiero y el jefe de la Unidad de Talento Humano.

Con el fin de decidir acerca del apoyo requerido para cada programa de capacitación o formación que se ponga en consideración del Comité, se tomarán en cuenta factores tales como: (I.) la antigüedad en el Instituto del trabajador que resultaría beneficiario; (II.) si el programa al que se aspira guarda relación con las funciones que desempeña; (III.) si ha recibido apoyo del Instituto para estudios; y (IV.) si el Instituto cuenta con la capacidad económica necesaria para subvencionar los estudios, sin perjuicio de los compromisos adquiridos con anticipación y que aún se encuentren vigentes.

Por su parte, los programas de formación, inducción y reinducción, se adelantarán de acuerdo con la necesidad y/o oferta que de los mismos se presente o estime, y para su

¹ Este fondo se estableció con el objeto de otorgar créditos educativos a los trabajadores del Instituto Sinchi, los que serán reembolsables con prestación de servicios. Su formalización se concretó el 26 de diciembre de 1995, a través de la celebración del contrato de fondos en administración No.093/95 entre el Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas – SINCHI – y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior – ICETEX –.

aprobación bastará el consentimiento expreso de parte de la Dirección General o la Subdirección Administrativa y Financiera.

Finalmente, formará parte integral del presente Plan, la programación que se haga para cada año, la cual, en todo caso, al momento de su ejecución, deberá ser puesta en consideración del Comité de Capacitaciones del Instituto, para su correspondiente aprobación.

UNIDAD DE TALENTO HUMANO
INSTITUTO AMAZÓNICO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS SINCHI

Anexo. [Plan capacitación formal de la respectiva vigencia 2026:](#)

Trabajador	Programa /capacitación	Modalidad (formal, no formal)	Institución educativa o Facilitador	Fecha Inicio	Duración de la capacitación programa (en meses)
SANDRA YANETH CASTRO	Doctorado en Biología	Formal	Universidad Nacional de Colombia	Febrero de 2020	60 meses
MARCELA CARRILLO	Doctorado en ingeniería con énfasis en ingeniería química	Formal	Universidad Nacional de Colombia	Enero de 2021	60 meses
LAURINETE RODRIGUEZ	Doctorado en ciencias-biología	Formal	Universidad Nacional de Colombia		60 meses

Anexo. [Plan capacitación NO formal de la respectiva vigencia 2026:](#)

MODALIDAD	PROGRAMA/CAPACITACION	AREA	Link acceso
Virtual	Reinducción en el SGC y MECI	Oficina Asesora de Planeación	https://www.youtube.com/watch?v=0lwTlXtmrI8&t=1s
	Inducción general institucional	Unidad Apoyo Talento humano	https://drive.google.com/file/d/1vaQLGKY18Vudja0IHuJ3tWD54tsDUnCN/view
	Campaña de valores institucionales		https://lamochila.sinchi.org.co/valores-institucionales/
	Protocolo prevención y atención al acoso sexual, discriminación de genero		https://www.youtube.com/watch?v=fY-NmWXt3kk
	Protocolo esclavitud moderna		https://www.youtube.com/watch?v=0gNobPGxKiA
	Protocolo protección a la mujer		https://lamochila.sinchi.org.co/718-2/

	Reinducción en el sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo		https://lamochila.sinchi.org.co/718-2/
	Curso personalizado ingles	Colaboradores	---
	Demás cursos y capacitaciones ofrecidas por la ARL. *Ver cronograma de capacitaciones SG-SST	Colaboradores	--
	Reinducción en el proceso de Monitoreo de las Coberturas de la tierra de la Amazonia colombiana SIMCOBA.	Programa de Modelos de funcionamiento-proceso GIAG	--
	Reinducción al Sistema de Gestión Documental	Subdirección Administrativa y financiera	--

MODALIDAD	PROGRAMA/CAPACITACION	AREA	Link acceso
Presencial	Curso Ingles EAN	colaboradores	
	Sensibilización a colaboradores y contratistas nuevos sobre el manejo de archivos físicos y electrónicos.	SAYF Gestión documental	Presentación personalizada

Evaluación y Seguimiento

El seguimiento a este Plan Institucional de Capacitación se realizará a través del indicador de seguimiento de cobertura de capacitación y se reporta de manera anual, con seguimiento semestral.

CONTROL DE CAMBIOS

No.	DESCRIPCIÓN	FECHA	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
6	Revisión y ajuste de la programación del Plan para la Vigencia 2014.	Febrero 2014	Diego Fdo. Lizcano Bohórquez	Rosario Piñeres Vergara	Luz Marina Mantilla Cárdenas
7	Revisión y ajuste de la programación del Plan para la Vigencia 2015.	Febrero 2015	Diego Fdo. Lizcano Bohórquez	Carlos A. Mendoza Vélez	Luz Marina Mantilla Cárdenas
8	Revisión y ajuste de la programación del Plan para la Vigencia 2016.	Febrero 2016	Diego Fdo. Lizcano Bohórquez	Carlos A. Mendoza Vélez	Luz Marina Mantilla Cárdenas
9	Revisión y ajuste de la programación del Plan para la Vigencia 2017.	Febrero 2017	Diego Fdo. Lizcano Bohórquez	Carlos A. Mendoza Vélez	Luz Marina Mantilla Cárdenas
10	Revisión y ajuste de la programación del Plan para la Vigencia 2018	Febrero 2018	Diego Fdo. Lizcano Bohórquez	Carlos A. Mendoza Vélez	Luz Marina Mantilla Cárdenas
11	Revisión y ajuste de la programación del Plan para la Vigencia 2019	Febrero 2019	Sandra Lucía Buitrago Torres	Diego Fdo. Lizcano Bohórquez	Luz Marina Mantilla Cárdenas
12	Revisión y ajuste de la programación del Plan para la Vigencia 2020	Febrero 2020	Sandra Lucía Buitrago Torres	Diego Fdo. Lizcano Bohórquez	Luz Marina Mantilla Cárdenas
13	Revisión y ajuste de la programación del Plan para la Vigencia 2021	Febrero 2021	Sandra Lucía Buitrago Torres	Diego Fdo. Lizcano Bohórquez	Luz Marina Mantilla Cárdenas
14	Revisión y ajuste de la programación del Plan para la Vigencia 2022	Febrero 2022	Sandra Lucía Buitrago Torres	Diego Fdo. Lizcano Bohórquez	Luz Marina Mantilla Cárdenas
15	Revisión y ajuste de la programación del Plan para la Vigencia 2023	Enero 2023	Sandra Lucía Buitrago Torres	Diego Fdo. Lizcano Bohórquez	Luz Marina Mantilla Cárdenas
16	Revisión y ajuste de la programación del Plan para la Vigencia 2024	Enero 2024	Sandra Lucía Buitrago Torres	Diego Fdo. Lizcano Bohórquez	Luz Marina Mantilla Cárdenas
17	Actualización general del plan de capacitación formal y no formal 2025 (se incluye inducciones en gestión documental y relación de cronograma de capacitaciones SG-SST)	Enero 2025	Sandra Lucía Buitrago Torres Talento Humano	Comité Gestión y Desempeño	Comité Gestión y Desempeño
18	Actualización general del plan de capacitación formal y no formal 2026	Enero 2026	Sandra Lucía Buitrago Torres Jefe Unidad Talento Humano	Comité Gestión y Desempeño	Comité Gestión y Desempeño