

**ACUERDO No. 036
30 DE OCTUBRE DE 2025**

**Por medio del cual se adopta la política de Gestión Estratégica del Talento Humano
para la Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira**

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE SAN JUAN DEL CESAR - LA GUAJIRA en uso sus atribuciones legales, en especial las conferidas el literal f) del artículo 29 de la Ley 30 de 1.992, el literal d) del artículo 76 de la Ley 489 de 1.998, el numeral 4 del artículo 3 del Decreto 1521 de 2.013 y el literal d. del artículo 29 del Acuerdo 001 del 10 de enero de 2.014,

CONSIDERANDO

Que, la Ley 30 de 1992 "Por la cual se organiza el servicio público de Educación Superior" prevé en su artículo 1 que la Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional", y el artículo 2 consagra que, "La Educación Superior es un servicio público cultural, inherente a la finalidad social del Estado".

Que, la Ley 30 de 1992 "Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior", ordenamiento que informa que las Instituciones Universitarias gozan entre otros atributos y prerrogativas de autonomía para darse sus propios estatutos; en los siguientes términos: "La autonomía de las instituciones universitarias, o, escuelas tecnológicas y de las instituciones técnicas profesionales estará determinada por su campo de acción y de acuerdo con la presente ley, en los siguientes aspectos:

- a. Darse y modificar sus estatutos;
- b. Designar sus autoridades académicas y administrativas
- c. Crear, desarrollar sus programas académicos, lo mismo que expedir los correspondientes títulos;
- d. Definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión; e. Seleccionar y vincular a sus docentes, lo mismo que sus alumnos; f. Adoptar el régimen de alumnos y docentes
- e. Arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que, el Decreto 1330 de 2019 del Ministerio de Educación Nacional, en su articulado establece la importancia de contar con recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de las metas a) Gestión del talento humano. La institución deberá desarrollar políticas y mecanismos para atraer, desarrollar y retener el talento humano acorde con su misión.

Que, el marco Normativo que facilita la aplicación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano es la siguiente:

- Constitución Política de Colombia



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

- Ley 190 de 1995
- Ley 489 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Ley 1221 de 2008
- Ley 1712 de 2014
- Ley 1780 de 2016
- Ley 1940 de 2018
- Ley 1960 de 2019
- Decreto 1295 de 1994
- Decreto 1567 de 1998
- Decreto 1072 de 2015
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 171 de 2016
- Decreto 815 de 2018
- Acuerdo CNSC - 6176 de 2018
- Resolución 390 de 2017
- Resolución 667 de 2018
- Circular 100-10 Función Pública de 201

Que, con la Ley 909 de 2004 el Gobierno Nacional expide normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa y el Sistema de Gerencia Público, en donde el mérito, la capacitación y la evaluación son pilares fundamentales.

Que, el MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Que el Consejo Directivo del INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE SAN JUAN DEL CESAR, La Guajira, mediante Acuerdo 017 del 6 de septiembre de 2024 en su artículo primero autoriza al Rector para iniciar el proceso de cambio de carácter académico de la Institución; para pasar de ser una Institución Técnica Profesional a una Institución Universitaria.

Que la política de Gestión del Talento Humano, es liderada a nivel nacional por el Departamento Administrativo de la Función Pública– DAFP y al interior de la institución se buscará un cambio en el fortalecimiento institucional y la modernización de la administración pública para dar cumplimiento a la normativa vigente y para que se lleven a cabo procesos en los cuales se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, para alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

Que, la Institución, se encuentra allanando a través de actuaciones técnicas, académicas, jurídicas y administrativas. Previa autorización del Consejo Directivo, el tránsito a Institución Universitaria y en tal sentido el Rector de la Institución, delegó a su equipo directivo de estudiar



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

la viabilidad académica, financiera y jurídica, del tránsito a Institución Universitaria. En esa orientación, después de haber estudiado el marco legal aplicable y las proyecciones y metas contenidas en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se contó con un concepto de procedencia en materia académica, financiera y jurídica de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que el asesor de planeación expidió la certificación de viabilidad técnica con fecha, 4 de noviembre de 2025, en el que certifica que La estrategia, el proyecto y la meta para el proceso de cambio de carácter institucional a Institución Universitaria y la construcción y actualización de la documentación que este trámite y proceso representa, entre ellos la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, hace parte de la metas y proyecciones contempladas en el Plan de Desarrollo Institucional 2022 - 2026 “*Consolidando una educación inclusiva y de excelencia*”, que contribuyen al crecimiento y a la modernización administrativa y académica del INFOTEP San Juan del Cesar.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

ACUERDA

ARTÍCULO 1. Adoptar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira – UNITEG.

ARTICULO 2. OBJETIVOS: La política se direcciona basado en los siguientes objetivos:

OBJETIVOS GENERAL

Definir lineamientos y acciones estratégicas para la implementación de la política de talento humano para la Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira – UNITEG.

El propósito de la gestión estratégica del talento humano es permitir que la entidad cuente con un talento humano idóneo, motivado, transparente y comprometido con el cumplimiento de la misión institucional y los fines esenciales del Estado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Alinear todos los componentes que integran la Gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores de UNITEG.
2. Proveer de manera oportuna las vacantes a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente, y en la reglamentación interna.
3. Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
4. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de diversión e integración familiar, a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y sus familias.



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

5. Generar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores UNITEG, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables, y estrategias de responsabilidad en el autocuidado

ARTICULO 3. ALCANCE: La presente guía le aplica al área de Talento Humano como líder de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y está dirigida a servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, período de prueba, provisionales y, colaboradores y terceros (estos últimos extensivos solamente en el componente de seguridad y salud en el trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de la oficina de Talento Humano.

El documento se constituye en una herramienta que describe, y estructura las actividades que debe liderar la Subdirección de Talento Humano, de manera que sea un instrumento de referencia permanente para poder orientar a las dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva en el marco de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH).

La Política de Gestión estratégica del Talento Humano de UNITEG, comprende los componentes establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano que desarrollarán las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la gestión del talento humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

ARTICULO 4. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA: La política será direccionada desde los siguientes conceptos aplicables al talento humano de UNITEG.

Bienestar Laboral: “Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad. El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral. (Cartilla "Sistema de Estímulos. Orientaciones metodológicas", 2012).

Calidad: Entendida como el impulso hacia la mejora permanente de la gestión, para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos (Concepto de calidad en la gestión pública tomado de la Carta Iberoamericana de la Calidad).

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

Calidad de vida laboral: Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cambio Organizacional: Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

Capacitación: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Artículo 4º del Decreto 1567 de 1998)

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Clima organizacional: Es el ambiente propio de la entidad, producido y percibido por los servidores de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Código de Integridad: Herramienta diseñada por Función Pública en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas.

Competencias: “Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. (Decreto 1083 de 2015, artículo 2º)

Conocimiento: Suma de ideas, datos, Información, procesos, productos y servicios generados por la entidad.

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

Desarrollo de Capacidades: Proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. (Adaptado del documento “Desarrollo de Capacidades. Nota de Práctica” del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008).

ARTICULO 5. DESARROLLO ORGANIZACIONAL: Estrategia que utiliza procesos de grupo para centrarse en la totalidad de la organización a fin de producir cambios planeados.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Educación informal: La oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. (Artículo 38° del decreto 2888 de 2007)

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 2° del decreto 2888 de 2007)

ARTICULO 6. 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.

Encargo: Situación administrativa de un funcionario mediante la cual se designa temporalmente para asumir total o parcialmente las funciones de un empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

Evaluación: Apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo (Tomado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)

Evaluación de Desempeño: Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. (CNSC, 2018).

Gestión: Acción y efecto de administrar, organizar y poner en funcionamiento una empresa, actividad económica u organismo.



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

Grupos de valor: Personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) a quienes van dirigidos los bienes y servicios de una entidad.

Indicador: Variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)

ARTICULO 7. OPERATIVIZACIÓN DE LA POLÍTICA: La presente política de Gestión Estratégica del Talento Humano se operacionalizará a través de las siguientes áreas estratégicas:

1. Plan Institucional de Capacitación:

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en fortalecer y contribuir con el desarrollo de las competencias, capacidades, habilidades, destrezas, y valores, mejorando la productividad a través de capacitaciones para perfeccionar el desempeño y desarrollo integral de nuestros funcionarios en cumplimiento de la misión y visión institucional. En consideración a lo estipulado en el Decreto 894 de 2017, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, que estén desempeñando labores en la Institución Universitaria.

Principios rectores de la capacitación. La Institución Universitaria administrará la capacitación aplicando los siguientes principios:

- 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.
- Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.
- Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- Énfasis en la Práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- Integración a la Carrera Administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- Objetividad: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- 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 programas, deben contar con la participación activa de los empleados.



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

- Prevalencia del Interés de la Organización: Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización
- Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

2) Inducción y Reinducción

La inducción en la Institución Universitaria tiene como objetivo facilitar a los nuevos funcionarios el proceso de integración a cultura organizacional, y el conocimiento de la estructura orgánica, la misión y visión de la Institución, a fin de que participe activamente en el proceso en el cual le corresponda desarrollar actividades, que contribuya a una prestación de servicios con calidad. Dentro del procedimiento para el desarrollo del programa de inducción se debe elaborar un oficio de bienvenida del funcionario y de presentación ante el profesional responsable inmediato de igual forma:

- Asistir al funcionamiento en su proceso de adaptación a la cultura organizacional.
- Integrar al nuevo empleado orientándolo hacia aspectos fundamentales de la Institución.
- Lograr que los nuevos funcionarios obtengan un aprendizaje más rápido de los procesos y procedimientos a realizar.
- Involucrar al funcionario en los procesos institucionales con el fin que el nuevo funcionario participe y haga sus aportes.
- Dar a conocer aspectos relevantes del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, al igual que el Sistema integrado de calidad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del programa de inducción.

La reinducción en la Institución Universitaria, tiene como finalidad de crear un espacio para que los funcionarios, adquieran conocimientos y destrezas a través de las diferentes actualizaciones que se les ofrezcan, llevándolos a ser competentes para un buen desempeño de sus funciones, haciéndose más productivo y puedan contribuir a una mejor prestación de los servicios con calidad de igual forma pretende:

- Crear el espacio para que los funcionarios conozcan las reformas que suceden en el Estado y la Institución.
- Mantener a la vanguardia a los funcionarios con respecto a las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como también de las inhabilidades e Incompatibilidades.
- Actualizar a los funcionarios frente a los cambios estructurales de la institución.
- Reflexionar sobre los valores éticos con el fin de renovar su compromiso poniendo en práctica sus valores.
- Afianzar el sentido de pertenencia y la motivación laboral.

Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. (Decreto 1567 de 1998).



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

3) Plan de Bienestar e Incentivos

La Institución Universitaria, en aras de conservar un ambiente laboral propicio y motivar a sus empleados, ha elaborado el programa de Bienestar e incentivos, el cual está orientado básicamente, a crear, mantener y mejorar las condiciones que ayuden al desarrollo integral de los funcionarios, al mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; además busca crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer el desempeño productivo en niveles de excelencia.

El programa de Bienestar e Incentivos está conformado por actividades de Bienestar Social, que comprende la protección y servicios sociales, incluidas en éste: deporte, recreación, promoción y prevención de la salud, motivación para rendimiento laboral, capacitación informal en artes y artesanías, también se incluye en este programa, incentivos dirigido específicamente a funcionarios y grupos de trabajo que, por su desempeño productivo previamente evaluado, contribuyan al cumplimiento de los resultados institucionales. Todas estas actividades deben estar contempladas en el Plan de Bienestar e Incentivos.

4) Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo se diseña para intervención de las condiciones de trabajo, identificar los peligros y evaluar los riesgos, mantener ambientes de trabajo seguros, prevención de accidentes y enfermedades laborales, mejora continua e incentivar la promoción y prevención de la seguridad y salud laboral. Todo esto apuntando siempre a identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019).

Se garantizará un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales, mediante el control de riesgos derivados de la labor, y el desarrollo de actividades de promoción y prevención, mejora continua y cumplimiento de la normatividad vigente en riesgos laborales.

5) Plan de Vacantes

El Plan Anual de Empleos Vacantes de la Institución Universitaria, es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer en la siguiente o inmediata vigencia fiscal, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Así mismo, permite proyectar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en la Institución. En lo que corresponde a la actualización de la información de las vacancias esta se debe realizar en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o si se generen otras. Igualmente, busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cumplimiento de las funciones de la entidad.

Por lo anterior, la Institución Universitaria, desarrollará el Plan Anual de Empleos Vacantes de conformidad con la normatividad que regula la materia y de acuerdo con las políticas que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

6) Plan de Previsión de Recursos Humanos

La Institución Universitaria, a través de la oficina de Gestión Humana elaborará el Plan de Previsión de Recursos Humanos con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance”:

- a) Calcular los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

La Institución Universitaria presentará el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos. Consiste en una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, así como determinar los lineamientos y forma provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

7) Evaluación de Desempeño

La estrategia para la evaluación de desempeño estará orientada a implementar los planes de mejoramiento individual a que haya lugar, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. De igual forma generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas y fortalecer las rutas en las que interviene la evaluación del desempeño, como son las rutas del servicio y ruta de la Calidad.

8) SIGEP

La estrategia por utilizar para fortalecer el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público consiste en crear un alto grado de conciencia en los servidores para la utilización de esta herramienta la cual consiste en socializar todo lo relacionado con el ingreso de información correspondiente a las hojas de vida y declaraciones de bienes y renta.

9) Desvinculación Asistida y Transferencia de Conocimiento

Es indispensable contar con programas de desvinculación asistida para las personas que se desvinculan de nuestra Institución. En la actualidad la Institución realizara actividades como acompañamiento Psicológico, trabajo social, visitas domiciliarias, capacitaciones, actividades lúdicas recreativas, asesorías, orientaciones dirigidas a los pre pensionados.

La táctica de mejora que se propone en este plan estratégico frente la brecha del óptimo de una desvinculación asistida es la siguiente: actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan y se evaluara el impacto de estas actividades.



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

ARTICULO 8. ETAPAS DE LA POLITICA: Para cumplir con el propósito de implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, se ha planteado desde el MIPG que las entidades desarrollen cinco etapas siguiendo el enfoque de mejoramiento continuo del talento humano (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA), para luego profundizar en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Bajo esta concepción, el responsable de talento humano debe entender que su labor es un ciclo constante que requiere iniciar con una adecuada planeación. Esta debe corresponder a un análisis juicioso de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano, la cual debe estar articulada con el direccionamiento estratégico de la entidad.

Etapas 1: Disponer de la información.

Consiste en recolectar información de manera oportuna y permanente sobre la entidad y su talento humano. Esta información incluye: el marco normativo y direccionamiento estratégico de UNITEG, las Características de los servidores (edades, género, antigüedad, niveles educativos) y las características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas).

Etapas 2: Diagnosticar la GETH.

Desarrollar acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, a través de la metodología Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, UNITEG identifica fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando se diligencie la Matriz se obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los siguientes tres niveles de madurez: operativo, transformación y consolidación.

Etapas 3: Diseñar acciones para la GETH.

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica UNITEG. Entonces se diseñan las acciones que le permitirán avanzar. Para ello, Función Pública ofrece un formato asociado a la Matriz, denominado plan de acción, en el que se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

Etapas 4: Implementar acciones para la GETH.

Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas para fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano, de acuerdo con los aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Todas estas acciones están enmarcadas en el ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro. Es pertinente señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- como líder de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, estableció cinco (5) Rutas de Creación de Valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano

- Ruta de la felicidad.
- Ruta del Crecimiento
- Ruta del Servicio
- Ruta de la Calidad
- Ruta del análisis de datos



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

Etapas 5: Evaluar la GETH.

Consiste hacer seguimiento a las acciones implementadas y determinar la eficacia de estas. La gestión se evalúa, principalmente, a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: en el FURAG.

ARTICULO 9. RESPONSABLE DE LA POLÍTICA: El equipo de trabajo del proceso de Talento Humano de la Institución serán los responsables de diseñar, actualizar, socializar dicha política.

ARTICULO 10. FINANCIACIÓN DE LA POLITICA: La operatividad de la política estratégica de talento humano, se financiará con recursos apropiados al presupuesto de funcionamiento y el presupuesto de inversión. Del presupuesto de funcionamiento se afectará gasto de los rubros presupuestales: A-02-02-02-008-003 Servicios Profesionales, Científicos y Técnicos. A-02-02-02-009-002 Servicios De Educación, y con recursos de inversión a través del proyecto de inversión.

ARTICULO 11. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: La política se implementará a partir de su aprobación y se la hará seguimiento durante todo el año, será actualizada cuando el responsable, identifique cambios en la estructura, o alguna condición que la afecte, con el fin de asegurar que se encuentra ajustada a los requerimientos de la Institución.

ARTICULO 12. SOCIALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN: Se realizará la divulgación mediante correos electrónicos institucionales de cada proceso y servidor, y en la página web de UNITEG.

ARTICULO 13: APROBACIÓN Y VIGENCIA: Esta política tendrá una vigencia alineada con el plan de desarrollo Institucional y será aprobada mediante acto administrativo directivo.


ARTÍCULO 14: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha en el que sea otorgado por parte del Ministerio de Educación Nacional el Cambio de Carácter Académico.

Dado en San Juan del Cesar - La Guajira, a los treinta (30) días del mes de octubre de 2025

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE



ANA MARIA NATES



CARLOS MARIO GUERRA CAMARGO



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia