

Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional - INFOTEP



Plan Estratégico de Talento Humano

2025 - 2026

1



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

CONTENIDO

<i>Contenido</i>	2
1. <i>Introducción</i>	3
2. <i>Marco Normativo</i>	4
3. <i>Alcances</i>	5
4. <i>Objetivo</i>	5
5. <i>Objetivos Específicos</i>	5
6. <i>Marco Estratégico</i>	6
7. <i>Misión</i>	6
8. <i>Visión</i>	6
9. <i>Planeación Estratégica</i>	7
10. <i>Plan Operativo de Recursos Humano</i>	10



I. INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla las políticas de desarrollo administrativo del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional – INFOTEP de San Juan del Cesar, La Guajira, en lo relacionado con el ciclo de la vida del servidor público, desde los planes de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Las políticas de modernización del Estado buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y la modernización de la administración pública tanto para dar cumplimiento a la normativa vigente, como 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.

Las entidades públicas deben fundamentar su gestión en la planeación organizacional como elemento articulador de los diferentes procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de funciones.

La planeación estratégica, busca implementar instrumento que le sirvan de insumo para evaluar su gestión administrativa y académica.

El Infotep de San Juan en cabeza del área de Talento Humano, con este plan define las líneas de acción teniendo en cuenta el ciclo de vida de los funcionarios de la entidad desde los procesos de ingresos, permanencia y retiro para de esta forma dar cumplimiento a los objetivos misionales de este establecimiento académico.

El plan estratégico de Recursos Humanos es un documento dinámico que se revisara anualmente con la finalidad de actualizar de acuerdo con las necesidades Institucionales. Para lograr este objetivo debe ser un componente que asesora, lidera y desarrolla las políticas del Talento Humano, las cuales se fundamentan en los principios de la administración pública. Por este motivo es fundamental contar profesionales con formación y experiencia en el área de recursos humanos, que lideren, asesoren y propongan temas relacionados con vinculación, gestión de personal por competencias, elaboración y desarrollo de políticas y planes estratégicos de Recursos Humanos.

Desde la normatividad vigente y las políticas de gestión y desempeño del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, este plan busca la integración de los planes institucionales de la dimensión del Talento Humano:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo



II. MARCO NORMATIVO

Constitución Nacional de Colombia de 1991: *Regulación técnica de los procesos de selección de personal y del mérito como criterio de permanencia y ascenso.*"

- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993: *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.*
- Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998: *Por el cual Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.*
- Ley 909 de 2004: *el cual Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006: *Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.*
- Ley 1064 del 16 de julio de 2008: *Por la cual se dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.*
- Decreto 648 de 2017, *Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública*
- Resolución 0312 del 13 de febrero del 2019: *Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.*
- Código de Integralidad del Servidor Público 2021: *DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana*
- Ley 2088 del 2021 *Regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.*



III. ALCANCES

El Plan Estratégico de Talento Humano del Infotep, San Juan del Cesar, La Guajira, tiene aplicación en lo referente a los componentes dados en los planes de Gestión del Talento Humano, a los servidores públicos en vínculos laborales permanente o temporales:

- De carrera administrativa
- De Libre nombramiento y remoción
- Trabajadores oficiales

IV. OBJETO

Fortalecer el Talento Humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motor de la generación de resultados de la Entidad, mediante acciones y oportunidades de mejora del proceso de Gestión del Talento Humano, con la finalidad de establecer las estrategias que permitan dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos institucionales, así como el bienestar y el desarrollo de los servidores y contratistas que son parte del INFOTEP, partiendo de la evaluación de la gestión del proceso, en el marco de plan de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

V. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales y de apoyo del Infotep.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Desarrollar el Plan de Bienestar e incentivo para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Entidad.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores del Infotep San Juan, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la Entidad.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los exservidores.
- Establecer canales de comunicación con los servidores.

VI. MARCO ESTRATEGICO

La estrategia de implementación del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización, política de felicidad y mejoramiento continuo.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: Talento Humano es ofrecer a la Entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (planeación, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos. Teniendo como referencia los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es necesario desarrollar las etapas que se mencionan en el presente plan, las cuales, son insumo para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva.

VII. MISION

Gestionar políticas, planes, programas y acciones en la administración del Talento Humano fundados en el mérito, rendimiento, honestidad, transparencia y capacidad, para el desarrollo de las funciones de todos los servidores públicos del INFOTEP, entregando herramientas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los colombianos y de esta forma aportemos al fin de la misión de este ente ministerial.

VIII. VISION

La Gestión del Talento Humano estará orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados y basada en una política de felicidad, contribuyendo a los objetivos institucionales del Infotep, San Juan.



IX. PLANEACION ESTRATEGICA

Ley 909 de 2004 y sus consecuentes mejoras frente a la institucionalidad del sistema y la creación de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC como uno de los órganos rectores del empleo público junto con el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como también al establecimiento de políticas específicas de Gestión del Talento Humano. Esto permite evidenciar un esfuerzo conjunto para mejorar el desempeño del servicio civil, pero también evidencia que el avance no ha sido el esperado y que es necesario desarrollar e implementar las acciones que permitan que la normatividad se refleje y tenga un mayor impacto en el desarrollo del servicio civil, pues aún existen aspectos de la Gestión del Talento Humano que permanecen en niveles similares a los de diez años atrás, lo cual configura un amplio escenario de mejora para el empleo público en Colombia.

En consecuencia, el plan de Gestión Estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, la felicidad dentro del puesto de trabajo, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

La Gestión Estratégica del Talento Humano en el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional se basa en los siguientes principios fundamentales, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

- Orientación a resultados: la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en los servidores del Infotep.
- Articulación interinstitucional: la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Entidad se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.
- Excelencia y calidad: desde el accionar de cada servidor público es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La Gestión del Talento Humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Entidad.
- Toma de decisiones basada en evidencia: cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.
- Aprendizaje e innovación: el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de la Entidad.

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano

como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La Planta global de personal del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional esta conformado 81 (OCHENTA Y UNO) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

EMPLEOS POR NIVELES DEL INFOTEP – SAN JUAN DEL CESAR, LA GUAJIRA						
NIVELES	PLANTA GLOBAL	CARRERA	CARRERA ENCARGADA	LNYR	PROVISIONALES	PERIODO DE PRUEBA
Directivo	3	0	1	2	0	0
Asesor	1	0	0	1	0	0
Profesional	53	36	2	1	13	1
Técnico	4	2	1	0	1	0
Asistencial	20	15	0	0	5	0
TOTAL	81					

Fuente: Planta de Personal 2024

Para la vigencia 2025, se proveerán transitoriamente los cargos en vacancia definitiva o temporal mediante la figura de provisionalidad y encargo con servidores públicos de carrera del Infotep de San Juan del Cesar, la Guajira, que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño.

La Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, frente a los procesos de encargos señala que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados si acreditan, entre otros los requisitos para su ejercicio, tal y como se relaciona en el Artículo 24, el cual indica:

"Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente."

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad (...)" (Negrilla y Subrayado fuera de texto)



Para dar cumplimiento a la normatividad anteriormente citada, el procedimiento por medio del cual se realizan los procesos de encargos.

Para los nombramientos en provisionalidad y los nombramientos ordinarios, se aplicará el procedimiento aprobado por el área de Talento Humano, dando cumplimiento a la norma que rige la materia y permiten el fortalecimiento de la estrategia de vinculación de personal de la Entidad:

Se tendrá en cuenta el banco de hojas de vida que reposa en el área de Talento Humano.

Reporte de empleos en vacancia definitiva sujetos a provisión a través de concurso de méritos, por medio del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el cual se actualiza conforme a las novedades de la planta de personal, reporte de empleos en vacancia definitiva a través del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Provisión de empleos de manera transitoria mediante encargo de servidores de carrera administrativa, de conformidad con el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 que modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto No. 1083 de 2015 modificado y adicionado por el Decreto No. 648 de 2017, artículo 2.2.5.3.3, normas que disponen la forma de provisión de vacantes temporales.

Conforme a lo anterior, la Institución cuenta con los procedimientos internos de provisión de empleos incluido en el Sistema Integrado de Gestión.

Los costos que se ocasionen para atender las necesidades de personal se encuentran amparados en el presupuesto aprobado para la vigencia fiscal de 2025, en materia de servicios personales asociados a la nómina de la Entidad.

El costo de las Diecinueve (19) vacantes de la planta de personal del período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, se encuentra previstos en el presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional.

Definiciones

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 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, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (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. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)



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).

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 38º 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 2º del decreto 2888 de 2007)

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)

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

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)

Integridad: cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Meta: expresión concreta y cuantificable de los logros que la organización planea alcanzar en un periodo de tiempo, con relación a los objetivos previamente definidos. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento "Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 45 elaborado por la CEPAL, 2005).

Objetivo: son los logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz. (Adaptado del concepto

proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011).

Participación: involucramiento de los ciudadanos y grupos de valor en las etapas de la gestión pública: planeación, ejecución, seguimiento y mejora.

Plan: documento que recoge de manera detallada lo que una entidad desea hacer para cumplir un propósito incorporando aspectos como rutas de trabajo (estratégicas u operativas), objetivos, cronogramas, responsables, indicadores, recursos, riesgos y controles.

Proceso: secuencia ordenada de actividades, interrelacionadas, para agregar valor, tomando como enfoque y prioridad fundamental, al ciudadano como el eje fundamental de la gestión (Adaptado de la Carta Iberoamericana de la Calidad).

Productividad institucional: relación entre el uso de los recursos con que cuenta una organización y la producción de bienes y servicios que generan valor público.

Programa: concreta los objetivos y tareas que se exponen en el plan.

Resultado: producto, efecto o impacto (intencional o no, positivo y/o negativo) de la gestión de una entidad pública, a partir de los bienes que genera y los servicios que presta a sus grupos de valor. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)

Talento Humano: son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del Talento Humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Teletrabajo: los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los servidores públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen”.

Valor público: cambios sociales —observables y susceptibles de medición— que el Estado realiza como respuesta a las necesidades o demandas sociales establecidas mediante un proceso de legitimación democrática y, por tanto, con sentido para la ciudadanía. Esos cambios constituyen los resultados que el sector público busca alcanzar. (Tomado del documento “Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público” elaborado por el BID y el CLAD, 2007).

X. PLAN OPERATIVO DE RECURSO HUMANO

Planeación de Ingreso es un procedimiento que debe estar conexo con MIPG opera a través de un conjunto de 7 dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional (Talento Humano, Direccionamiento estratégico y planeación, gestión con valores par resultados, evaluación de resultados, información y comunicación, gestión del conocimiento y control interno), implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG funcione.

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo: Determinar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos que actualmente se encuentran vacantes, para que así, las dependencias que conforman el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional – Infotep de San Juan del Cesar, La Guajira cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones garantizando una mejora continua en su gestión.

Así las cosas, el Plan Anual de Vacantes del Infotep, San Juan del Cesar, La Guajira, es la herramienta que busca hacer una identificación del estado actual de la planta de personal, en relación con la planta que actualmente se encuentra provista y el número de las vacantes de la planta global tanto de los empleos de carrera como de libre nombramiento y remoción, garantizando la continuidad en la prestación del servicio, sobre la base de soportarse en la existencia de disponibilidad presupuestal para ello.

En consecuencia, el Plan Anual de Vacantes permite identificar la estrategia por medio del cual se realizará la provisión de las vacantes de la planta de personal de la Entidad dando cumplimiento a los procedimientos establecidos, en el marco normativo y atendiendo a los principios de la función pública, el uso de las posibles convocatorias que se puedan presentar y la provisión transitoria conforme a la normatividad vigente.

Con la finalidad de alinear las políticas de Talento Humano con las estrategias académicas, administrativas y financieras de la Institución. A través de los siguientes procedimientos:

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL: Seleccionar personal idóneo, que contribuyan al logro de los objetivos Institucionales.

Teniendo en cuenta las siguientes etapas:

- Identificación de necesidades.
- Reclutamiento de candidatos.
- Aplicación de pruebas de selección (Psicotécnicas y entrevistas)
- Lista de Admitidos
- Periodo de Prueba (a quien aplique)
- Inducción

2. EVALUACIÓN DE COMPETENCIA Y DESEMPEÑO: Evaluar las competencias comportamentales y labores de los servidores, con el fin de evaluar sus fortalezas y debilidades.

Evaluación del Desempeño Laboral



Estará dirigida a orientar a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral en las fases de:

- Concertación de compromisos
- Seguimiento
- Evaluaciones parciales
- Calificación anual definitiva

Acuerdo de Gestión

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, son gerentes públicos quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de una responsabilidad directiva.

3. LIQUIDACIÓN DE NOMINA: Liquidar oportunamente las nóminas, los aportes a la seguridad social y los parafiscales, a través de la planilla Integral de liquidación de Aportes – PILA y con base en las políticas de remuneración de la Institución (Decreto Salarial), de acuerdo con la legislación laboral vigente y entregar oportunamente al proceso de financiera para que esta continúe con el registro contable, presupuestal y transferencias bancarias.

4. CAPACITACIÓN El objetivo principal del plan anual de capacitación es fortalecer y desarrollar competencias laborales de los servidores públicos de la entidad a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los salarios, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Este plan está diseñado para el personal administrativo y profesoral, con el fin de fortalecer los valores, las destrezas, actitudes las capacidades, el conocimiento, las habilidades y las competencias fundamentales, para aumentar en el desempeño con mayor eficiencia y eficacia sus funciones, de manera que sea posible el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación del servicio.

Adicionalmente incluye labores de inducción y reenducción que tiene como objetivo instruir a los funcionarios y profesores en todo lo relacionado con la institución, promoviendo su compromiso y responsabilidad institucional con el fin de fortalecer las competencias profesionales y personales en su labor docente y administrativas.

5. BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS: Desarrollar y ejecutar el plan anual de Bienestar Estímulos e Incentivo de acuerdo a las necesidades detectadas por los empleados, procesos, Alta dirección y resultado de la medición del clima organizacional; buscando contribuir al mejoramiento de la vida personal y laboral de los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación y que durante su permanencia en la institución se mantenga un ambiente laboral apropiado.

6. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

El plan de trabajo del SG-SST para la vigencia 2025 tiene como principal objeto implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del diseño de estrategia para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratista y estudiantes en prácticas.



Se cuenta con una matriz de peligro y evaluación de riesgo actualizada en la que podemos verificar y tomar las medidas de control y mitigación del riesgo que sea necesaria, todo por el bienestar de los funcionarios, profesores, administrativos estudiantes y contratistas de la institución; se lleva a cabo actividades de medicina preventiva y del trabajo, para el control de los riesgos, incluido el control y monitoreo de las condiciones de salud; así como el plan de emergencia y el equipo de brigadistas, según el Decreto 1072 en el artículo 2.2.4.6.25

7. CLIMA ORGANIZACIONAL: Se realiza con la participación abierta con todos los empleados mediante encuestas y se emite un diagnóstico para establecer un plan de mejoramiento.

RESULTADO DEL AUTODIAGNOSTICO:

La intención del estudio de clima laboral surge de la comprobación de que las personas perciben de modo distinto el contexto en el que desenvuelve, y que dicha percepción influye en su comportamiento dentro de una organización, con todas las implicaciones que lleva conlleva.

Desde la planeación estratégica del proceso de Talento humano se diseña la estrategia de medición del clima laboral cada dos años al nivel de institución, con el objeto de programar e implementar durante este periodo estrategias que impacten el mejoramiento continuo del clima laboral, que propendan por la sana convivencia laboral, bienestar, clima laboral, condiciones de ambiente seguro, entre otros aspectos. Esta medición tiene como objetivo identificar debilidades de los aspectos evaluados y establecer planes de mejoras; así como cerrar brechas en temas relacionados que generen una ventaja competitiva entre instituciones, determinando cuales son los mayores logros y oportunidades de mejoramiento.

La medición del clima laboral se realizó en el año 2024 es una estrategia clave en esta área y un mecanismo de retroalimentación eficaz que permite direccionar, ponderar y coordinar acciones en este sentido.

El clima laboral del Infotep – San Juan del Cesar, La Guajira, de acuerdo con el informe 2024, tiene una escala aceptable, con una calificación superior en la escala de valoración “En acuerdo” para todas las dimensiones a evaluar siendo superior a la obtenida para la escala de valoración “en Desacuerdo”.

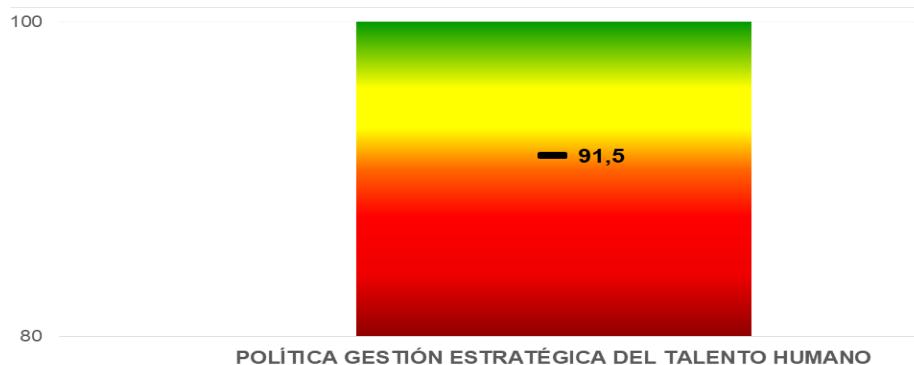
En comparación con la última medición del clima organizacional nos mantenemos en el mismo nivel de aceptación.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la medición realizada a través de la encuesta aplicada a los funcionarios, existen factores que presentaron ciertas afectaciones, sin embargo, es importante considerar aquellas dimensiones que obtuvieron porcentajes bajos dentro de las escalas de valoración parcial de acuerdo y en desacuerdo, con el fin de fortalecer el clima laboral del Infotep San Juan del Cesar, La Guajira; teniéndose como oportunidades de mejora incluir en el plan de acción actividades de Bienestar, recreación y estímulos necesarios para mitigar las problemáticas en cuanto a presión y prevención de riesgos sicosociales se refiere, así mismo, realizar un estudio presupuestal que contemple la posibilidad de reconocimiento o estímulos salarial para sus funcionarios, pues la dimensión de condiciones de trabajo, remuneración, prevención de riesgo psicosociales y presión, presentaron un menor desempeño o valores promedios mas bajos en el nivel de satisfacción de los empleados comparados con las otras dimensiones contempladas.

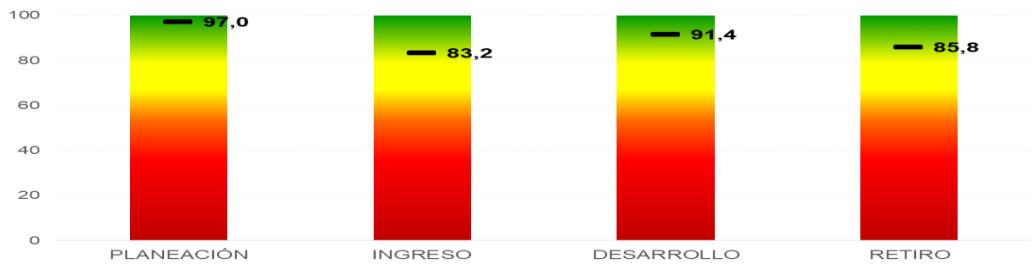
8.MATRIZ GETH

El proceso de Gestión Humana depende de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, cumpliendo un papel fundamental en la entidad, es dependencia encargada de gestionar de manera eficiente el talento humano al servicio de la Institución.

El diagnóstico del proceso de Gestión Humana se realizó utilizando la herramienta de autodiagnóstico diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual busca identificar el estado actual de la gestión que adelante cada entidad en lo relacionado con el talento humano en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), que permite establecer una línea de base para verificar la efectividad de la implementación de acciones de mejoramiento y que permita a la entidad saber en cuál de los tres niveles de madurez de gestión estratégica del talento humano se encuentra. En el cual se identificaron las rutas a las cuales debe darse prioridad en un primer ejercicio de planeación, como se muestra a continuación:



Calificación por Componente



Plan de Previsión del Talento Humano del Infotep.

El Plan de Previsión del Talento Humano del Infotep de San Juan del Cesar, La Guajira, permite equilibrar las necesidades de personal junto con la planta de personal actual, implementando estrategias de planeación de la Gestión del Talento Humano, adelantando las acciones necesarias para el buen aprovechamiento del recurso humano en función de los objetivos de la Entidad.

Gestión de la Información

La estrategia se enfoca en mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta en los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, a través de los Sistemas de Información aplicados para el proceso Gestión del Talento Humano.

Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por el Infotep, en su Código de Integridad, así como la articulación con el Plan Estratégico Institucional y el Plan Nacional de Desarrollo.

Plan Estratégico de Talento Humano

Este plan Estratégico del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Infotep, de San Juan del Cesar, La Guajira, comprende las realizaciones de todas las acciones requerida para atender las necesidades de los servidores de la institución, alineados con la dirección estratégica; y se desarrolla a través de ciclos de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Mediante la dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la Gestión de talento humano es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la entidad, que para los años 2025 y 2026 estará orientada al desarrollo integral del servidor y sus impactos en el desempeño, con estrategias que se realizaran a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano, como se relacionan continuación.

- Plan Anual de Vacante y Previsión
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos laborales
- Plan del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

Plan de retiro

Con el propósito de garantizar la adecuada continuidad de las labores realizadas en la Entidad y medir las condiciones por las cuales los servidores públicos se retiran de la misma, el Grupo Interno de Trabajo de Administración de Personal y Carrera Administrativa del area de Talento Humano, diseñó los procedimientos para el proceso de retiro definitivo y retiro por situaciones administrativas especiales. De igual manera, en el 2024 se realizaron pruebas para desarrolló una aplicación que sería utilizada por los servidores públicos para realizar la solicitud de paz y salvo; sin embargo, la parte técnica no siguió con el proyecto por lo que en el 2025 se realizarán ajustes a través del medio físico y correo electrónico.



Respecto a los retiros por jubilación se va a realizar el acompañamiento y asesoría en materia técnica, legal y procedimental respecto al reconocimiento pensional, de los servidores públicos próximos a pensionarse, garantizando la efectiva inclusión en nómina de pensión.

Para la vigencia 2025 se establecieron las siguientes metas:

- Obtener la corrección y reconstrucción de la historia laboral y las semanas cotizadas de los servidores pre pensionados para un reconocimiento ágil y sin dilaciones.
- Expedir las certificaciones electrónicas de tiempos laborados en tiempo y oportunidad legal para el proceso de reconstrucción.
- Lograr la inclusión en nómina bajo los lineamientos del Decreto 2245 de 2012.

Las cuales se cumplirán con la realización de las siguientes actividades:

- Asistencia permanente y resolución de interrogantes a funcionarios y exfuncionarios en materia pensional.
- Encuentro pre pensionados, realizando una pedagogía en materia pensional y de aspectos legales como complemento de la orientación al retiro.
- Actualización base de datos de pre pensionados para garantizar una atención efectiva y oportuna.

Para la creación de valor público, la Gestión del Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Tabla 4 Rutas de creación de valor

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos <ul style="list-style-type: none"> • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Bienestar e Incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad
Ruta del Crecimiento <ul style="list-style-type: none"> • Plan Institucional de Capacitación <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo envalores • Servidores que saben lo que hacen 	<ul style="list-style-type: none"> Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información Plan de Bienestar e Incentivos Clima Organizacional Planes de Mejoramiento Individual
Ruta del Servicio <ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Bienestar e Incentivos Plan Institucional de Capacitación Promocionar la Rendición de Cuentas de los Directivos



Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Calidad <ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer las cosas bien <ul style="list-style-type: none"> • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad 	Plan de Bienestar e Incentivos Plan Institucional de Capacitación Planeación Estratégica del Talento Humano Nómica Trámites y certificaciones Vinculación Análisis de razones de retiro
Ruta de la Información <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos 	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómica Trámites y certificaciones

Ilustración 14 Rutas de creación de valor



Fuente: DAFF, 2019.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de uno o varias políticas de gestión y desempeño institucional señaladas en MIPG.

Las rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y consiste en agrupaciones temáticas que, trabajan en conjunto, permiten aplicar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.