

ACUERDO No. 035
6 DE OCTUBRE DE 2026

"Por medio del cual se aprueba la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para la Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira – UNITEG"

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA NACIONAL TECNOLÓGICA DE LA GUAJIRA, EN USO SUS ATRIBUCIONES LEGALES, EN ESPECIAL LAS PREVISTAS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, LA LEY 30 DE 1992, LA LEY 749 DE 2002, EL DECRETO 2038 DE 2023 ENTRE OTRAS NORMAS Y EL ARTÍCULO 28 DEL ESTATUTO GENERAL DE LA INSTITUCIÓN ACUERDO No.025 DEL 26 DE SEPTIEMBRE DE 2025, MODIFICADO POR EL ACUERDO No.030 DEL 10 DE JULIO DE 2026, RESOLUCIÓN No. 020738 DEL 4 DE AGOSTO DE 2026.

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 13 de la Ley 749 de 2002 prevé que las Instituciones Técnicas Profesionales y Tecnológicas pueden solicitar ante el Ministerio de Educación Nacional (MEN) el reconocimiento de cambio de carácter académico a Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas.

Que el Consejo Directivo, mediante Acuerdo No. 017 del 6 de septiembre de 2024, autorizó al Rector para realizar los estudios técnicos, administrativos, financieros y jurídicos para adelantar el cambio de carácter académico del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional (INFOTEP) de San Juan del Cesar a **Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira – UNITEG**.

Que la **Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira – UNITEG** es una institución de educación superior de carácter público, orientada al cumplimiento de una función social bajo lineamientos académicos y administrativos de alta calidad, respondiendo a las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales.

Que el Decreto 1330 de 2019 del Ministerio de Educación Nacional establece las condiciones de calidad institucional, señalando expresamente dentro del componente de gestión institucional la necesidad de desarrollar políticas y mecanismos para atraer, desarrollar y retener el talento humano acorde con la misión institucional.



SC-CER214900



CO-SC-CER214900

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA NACIONAL TECNOLÓGICA DE LA GUAJIRA

Dirección: Carrera 13 N 7A- 61 **Nit:** 860402193-9

Teléfono: (57) 3011685428 **Web:** www.infotep.edu.co

Email: servicioalciudadano@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia



Que la Ley 30 de 1992 consagra el principio de Autonomía Universitaria, facultando a las Instituciones Universitarias para darse sus propios estatutos, designar sus autoridades, organizar sus labores formativas, administrar sus recursos y seleccionar, vincular y adoptar el régimen de su personal docente y administrativo.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), concibe al talento humano como el activo más importante de las entidades públicas y el factor clave de éxito para el logro de los objetivos institucionales y los fines esenciales del Estado.

Que la Rectoría, previa autorización del Consejo Directivo, delegó al equipo directivo la evaluación de la viabilidad de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, obteniendo conceptos favorables en las dimensiones académica, financiera y jurídica.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar el documento formal de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para la Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira – UNITEG, cuyo texto integral se despliega a continuación y forma parte vinculante del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO.

INTRODUCCIÓN. La presente Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) establece los lineamientos, directrices y estrategias organizacionales que regulan el ciclo de vida de los servidores públicos y colaboradores (ingreso, desarrollo y retiro) en la Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira – UNITEG.

Concibiendo al talento humano como el activo más valioso de la organización, este instrumento busca modernizar la administración pública institucional, promover la meritocracia, fortalecer la cultura de la integridad y consolidar un ambiente de trabajo seguro, equitativo y motivador. El documento se articula directamente con el proceso de cambio de carácter académico y con los ejes estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional 2022-2026.

ARTÍCULO TERCERO. MARCO LEGAL. La Política de GETH se fundamenta en el marco normativo constitucional, legal y reglamentario vigente en Colombia:



SC-CER214900



CO-SC-CER214900

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA NACIONAL TECNOLÓGICA DE LA GUAJIRA

Dirección: Carrera 13 N 7A- 61 **Nit:** 860402193-9

Teléfono: (57) 3011685428 **Web:** www.infotep.edu.co

Email: servicioalciudadano@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia



- **Constitución Política de Colombia:** Artículos 23, 25, 53, 122, 123 y 125 (Principios del empleo público, función administrativa y carrera administrativa).
- **Ley 30 de 1992:** Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior (Autonomía universitaria).
- **Ley 190 de 1995:** Estatuto Anticorrupción en la Administración Pública.
- **Ley 489 de 1998:** Estatuto Básico de la Administración Pública.
- **Ley 749 de 2002:** Regulación del cambio de carácter académico de las instituciones de educación superior.
- **Ley 909 de 2004 y Ley 1960 de 2019:** Normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa y la Gerencia Pública.
- **Ley 1221 de 2008:** Normas para promover y regular el Teletrabajo.
- **Ley 1712 de 2014:** Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública.
- **Ley 1780 de 2016:** Promoción del empleo juvenil y mecanismos de ingreso al servicio público.
- **Decreto 1567 de 1998:** Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1072 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1330 de 2019:** Reglamentación de las Condiciones de Calidad de las Instituciones de Educación Superior (Ministerio de Educación Nacional).
- **Resolución 0312 de 2019:** Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **Lineamientos y Manuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) - DAFP.**
- **Acuerdo No. 025 del 26 de septiembre de 2025, modificado por el Acuerdo No. 030 del 10 de Julio de 2026**
- **Los siguientes documentos institucionales vigentes:**
 - **Manual de funciones,**
 - **Comité de convivencia**
 - **Comité de COPASS**
 - **Estatuto docente**

ARTÍCULO CUARTO. OBJETIVOS.

La política se direcciona basado en los siguientes objetivos.

Objetivo General: Definir e implementar las directrices estratégicas para la Gestión del Talento Humano en la Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira – UNITEG, garantizando la vinculación, desarrollo, protección y retención de personal idóneo, motivado, transparente e íntegro para el logro de la misión institucional y los fines del Estado.



SC-CER214900



CO-SC-CER214900

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA NACIONAL TECNOLÓGICA DE LA GUAJIRA

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

Teléfono: (57) 3011685428 Web: www.infotep.edu.co

Email: servicioalciudadano@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia



Objetivos Específicos

1. **Alinear** los componentes de la Gestión del Talento Humano con el direccionamiento estratégico institucional mediante acciones continuas de desarrollo, bienestar, reconocimiento y evaluación del desempeño.
2. **Proveer** de manera oportuna las vacantes de la planta de personal administrativo y docente bajo criterios de mérito, transparencia y en estricto cumplimiento de la normatividad legal e interna vigente.
3. **Fortalecer** las competencias, habilidades y valores de los servidores públicos mediante la formulación y ejecución técnica del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y los programas de inducción y reinducción.
4. **Propiciar** condiciones óptimas para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar de los servidores a través del Plan de Bienestar e Incentivos y la gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

ARTÍCULO QUINTO. ALCANCE: La presente Política es de obligatorio cumplimiento y está dirigida a la totalidad de los servidores públicos de la Entidad empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, período de prueba, provisionales y personal docente.

Las disposiciones relativas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) extienden su alcance a contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y terceros que desarrollen actividades en las dependencias o plataformas de UNITEG.

ARTÍCULO SEXTO. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA: UNITEG declara su compromiso institucional de gestionar el talento humano bajo el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), asumiendo los siguientes principios y postulados de gestión:

- **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.
- **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



SC-CER214900



CO-SC-CER214900

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA NACIONAL TECNOLÓGICA DE LA GUAJIRA

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

Teléfono: (57) 3011685428 Web: www.infotep.edu.co

Email: servicioalciudadano@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia



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. 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”.
- **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”.
- **Conocimiento:** Suma de ideas, datos, Información, procesos, productos y servicios generados por la entidad.
- **Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores, y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento; 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)



- **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.

ARTÍCULO SÉPTIMO. 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 OCTAVO. 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.
- **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.

ARTICULO NOVENO. 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 que se formula y se ejecuta anualmente 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.

A. 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.

2.) 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.

3.) 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.

4.) 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.

A. SIGEP

Desde la gestión de Talento Humano de UNITEG, se realiza el seguimiento y verificación de las hojas de vida de los servidores públicos a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP). Asimismo, se fomenta una cultura de actualización continua mediante jornadas de socialización orientadas al correcto registro de la información personal, trayectoria laboral y la declaración de bienes y rentas.

B. Desvinculación Asistida y Transferencia de Conocimiento

Se cuenta con programas de desvinculación asistida en el plan de bienestar Institucional, 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.

5.) Plan de Previsión de Recursos Humanos

La Institución Universitaria, a través del proceso de Talento Humano| 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 el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

6.) Evaluación de Desempeño

Los responsables de realizar las evaluaciones de desempeño en el sistema de información de la CNSC Son los Vicerrectores institucionales, los cuales establecen los compromisos concertados con los funcionarios, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Institucional.



SC-CER214900



CO-SC-CER214900

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA NACIONAL TECNOLÓGICA DE LA GUAJIRA

Dirección: Carrera 13 N 7A- 61 **Nit:** 860402193-9

Teléfono: (57) 3011685428 **Web:** www.infotep.edu.co

Email: servicioalciudadano@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia



El Proceso de gestión de Talento Humano realiza el seguimiento de los planes de mejoramiento individual a que haya lugar dentro de la evaluación de desempeño, para contribuir con el fortalecimiento integral del servidor. De igual manera se consolida un informe con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas a los procesos de Control Interno y Planeación para fortalecer las rutas en las que interviene la evaluación del desempeño, como son las rutas del servicio y ruta de la Calidad.

ARTICULO DECIMO. COMPONENTES DE LA POLÍTICA. La Política de GETH en UNITEG ejerce incidencia e integra las siguientes dimensiones institucionales:

1. **Dimensión Estratégica:** Planeación de la planta de personal y actualización de manuales de funciones acordes con la misión de la Institución Universitaria.
2. **Dimensión Cultural e Integridad:** Fomento del clima organizacional, la ética pública y los valores institucionales.
3. **Dimensión Técnica y de Desarrollo:** Plan de Capacitación (PIC), Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) y transferencia del conocimiento.
4. **Dimensión de Bienestar y Salud:** Programas de salud ocupacional (SG-SST), recreación, estímulos y desvinculación asistida.
5. **Dimensión Tecnológica y de Información:** Administración y actualización permanente de las hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

ARTICULO ONCE. ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA

Para el cumplimiento de los objetivos planteados, la Política operará mediante los instrumentos de gestión articulados con las **Cinco (5) Rutas de Creación de Valor del DAFP:**

- **Ruta de la Felicidad (Bienestar e Incentivos):** Formulación y ejecución del Plan de Bienestar Social enfocado en la protección social, cultura, deporte e integración familiar, junto con el programa de reconocimientos al desempeño de excelencia.
- **Ruta del Crecimiento (Capacitación):** Implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) previa detección de necesidades mediante el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO).
- **Ruta del Servicio (Inducción y Reinducción):** Desarrollo de procesos de inducción para nuevos funcionarios y jornadas de reinducción institucional coordinadas mínimo cada dos (2) años o ante reformas estructurales.
- **Ruta de la Calidad (Evaluación y Provisión de Empleos):** Evaluación objetiva del desempeño laboral como insumo para planes de mejora, articulada con el Plan Anual de Empleos Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos (Art. 17, Ley 909 de 2004).



- **Ruta del Análisis de Datos y Desvinculación:** Gestión de información en SIGEP y estructuración del programa de Desvinculación Asistida y Transferencia de Conocimiento para pre-pensionados y retirados.
- **Financiación:** Las estrategias descritas se financiarán con cargo al Presupuesto General de la Institución (Gastos de Funcionamiento: Servicios Profesionales, Científicos y Técnicos / Servicios de Educación y proyectos de Inversión institucional).

ARTICULO DOCE. RESPONSABLE DE LA POLÍTICA

El proceso de **Talento Humano** (o la dependencia que haga sus veces dentro de la estructura orgánica) será responsable de diseñar, actualizar, socializar, implementar, ejecutar y realizar el seguimiento y evaluación a la presente Política.

ARTICULO TRECE. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La presente Política se implementará a partir de la aprobación del presente acto administrativo y será objeto de seguimiento continuo durante cada vigencia fiscal.

La evaluación de la política se realizará formalmente a través de los indicadores del Plan de Acción Institucional y la medición anual del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG). El proceso responsable actualizará el documento cuando se identifiquen cambios en la estructura de la Entidad, variaciones normativas o ajustes técnicos requeridos para su sostenibilidad.

ARTICULO CATORCE. SOCIALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN

La Política de GETH se socializará internamente ante el **Consejo Directivo**. Su divulgación pública y masiva se realizará a través de la página web institucional www.uniteg.edu.co y mediante envío a los correos electrónicos institucionales de los servidores y colaboradores de UNITEG.

ARTICULO QUINCE. VIGENCIA

La presente Política tendrá una vigencia alineada con la del Plan de Desarrollo Institucional vigente y sus posteriores actualizaciones, y queda aprobada formalmente mediante la expedición del presente Acuerdo por parte del Consejo Directivo.

ARTÍCULO DIECISEIS. DEROGATORIAS. El presente Acuerdo deroga todas las disposiciones internas e instrumentos normativos de la Institución que le sean contrarios.



SC-CER214900



CO-SC-CER214900

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA NACIONAL TECNOLÓGICA DE LA GUAJIRA

Dirección: Carrera 13 N 7A- 61 **Nit:** 860402193-9

Teléfono: (57) 3011685428 **Web:** www.infotep.edu.co

Email: servicioalciudadano@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia



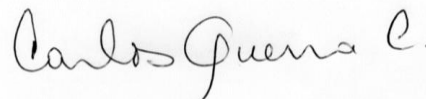
COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en San Juan del Cesar, La Guajira, a los seis (06) días del mes de octubre de dos mil veintiséis (2026).

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.



NICOLAS DAZA MAESTRE
Presidente (E)



CARLOS MARIO GUERRA CAMARGO
secretario

Elaboró: Kelly Sabrina Bermúdez Iguaran.
Dependencia: Vicerrectoría Académica.
Aprobó: Carlos Mario Guerra Camargo
Vicerrector Administrativo y Financiero



SC-CER214900



CO-SC-CER214900

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA NACIONAL TECNOLÓGICA DE LA GUAJIRA

Dirección: Carrera 13 N 7A- 61 **Nit:** 860402193-9

Teléfono: (57) 3011685428 **Web:** www.infotep.edu.co

Email: servicioalciudadano@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

