	<b>INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL “HUMBERTO VELÁSQUEZ GARCÍA” INFOTEP - CIÉNAGA</b>	<b>Código: 010-FO-DS-V02</b>
		<b>Fecha: 24/04/2020</b>
	<b>ACUERDO</b>	<b>Responsable: Rector</b>

**ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO No. 030  
(JULIO 24 DE 2024)**

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL  
TALENTO HUMANO CON FINES DE CAMBIO DE CARÁCTER A INSTITUCIÓN  
UNIVERSITARIA**

El Consejo Directivo del Instituto Nacional de formación Técnica Profesional “Humberto Velázquez García” INFOTEP, en uso de sus facultades y atribuciones legales y estatutarias, 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 24 del Estatuto General que rige a la Institución;


**CONSIDERANDO**

Que, sobre educación, el ordenamiento superior además de garantizar la autonomía universitaria en el artículo 69, prescribe en varios de sus apartes mandatos relacionados con la educación, así: el artículo 27 establece que *“El Estado garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra”*, el artículo 67 que *“La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social con la que se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura”*; el artículo 70 establece que es deber del Estado *“Promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente...”*.

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, de acuerdo a las prerrogativas legales aplicable a los establecimientos públicos del orden territorial de acuerdo con la organización estatal en Colombia, las disposiciones estatutarias y en especial a las reglas consagradas en 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;

	<b>INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL “HUMBERTO VELÁSQUEZ GARCÍA” INFOTEP - CIÉNAGA</b>	<b>Código: 010-FO-DS-V02</b>
	<b>ACUERDO</b>	<b>Fecha: 24/04/2020</b>
		<b>Responsable: Rector</b>

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, y  
g. 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 el Artículo 2.5.3.2.3.1.7. 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
- 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 Pública, en donde el mérito, la capacitación y la evaluación son pilares fundamentales.

Que, por medio del Decreto 2539 de 2005 se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos.

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

	<b>INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL “HUMBERTO VELÁSQUEZ GARCÍA” INFOTEP - CIÉNAGA</b>	<b>Código: 010-FO-DS-V02</b>
	<b>ACUERDO</b>	<b>Fecha: 24/04/2020</b>
		<b>Responsable: Rector</b>

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 Decreto 2109 de 2004 definió oficialmente su estructura jerárquica organizacional, en la cual se reflejan las autoridades, dependencias y colaboradores de la IES INFOTEP HVG, siendo esta una Institución de Educación Superior pública, que cuenta con una estructura organizacional que soporta en forma coordinada sus procesos, permitiéndole integrar la atención al cliente tanto interno como externo y los servicios que brinda, optimizando el talento humano y los recursos disponibles.

Que, a través del Acuerdo No. 13 del 15 de julio de 2021 por medio del cual se aprueba la actualización del Estatuto General del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” Institución Redefinida por Ciclos Propedéuticos establece en el artículo 24 literal f como una de las funciones del Consejo Directivo, “Expedir o modificar el Estatuto General, el Reglamento Estudiantil, el Estatuto Profesoral, el Reglamento de Extensión e investigación, así como los reglamentos internos y políticas institucionales que se requieran para el buen funcionamiento de la Institución”.


Que, el Acuerdo No. 031 del 29 de septiembre de 2020, por el cual se modifica el Estatuto Profesoral del instituto, establece en su Artículo 2: *“El presente Estatuto se denomina Estatuto Profesoral y rige las relaciones entre el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, y sus profesores (...)”*

Que, el Consejo Directivo mediante Acuerdo No. 022 de septiembre 10 de 2020, adopta la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”.

Que, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, fue socializada entre la comunidad, donde participaron docentes, estudiantes y funcionarios administrativos, a través de mesas de trabajo mediante grupos focales, que permitieron la recopilación de comentarios para su formulación, teniendo como algunos de las modificaciones más relevantes: la redefinición de objetivos de la política, descripción de la finalidad de la política, se redefinen los objetivos de la política y se actualizan la operatividad de la política.

Que el Proyecto Educativo Institucional de la Institución Universitaria declaró como política:

- Promoverá el desarrollo humano, el bienestar social, psicoafectivo y la salud mental en toda la comunidad institucional, brindando acompañamiento a través de servicios de orientación académica y psicológica, facilitando el conocimiento de sí mismo, el reconocimiento de los demás y la comunicación asertiva, para el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo integral del ser.
- Propenderá por un ambiente institucional que responda a las necesidades actuales de la comunidad educativa, implementando procesos de mejora continua en lo referente a cobertura, calidad, flexibilidad y pertinencia de los programas de bienestar institucional que posibiliten el desarrollo del potencial humano y el fortalecimiento de valores fundamentales.

	<b>INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL “HUMBERTO VELÁSQUEZ GARCÍA” INFOTEP - CIÉNAGA</b>	<b>Código: 010-FO-DS-V02</b>
		<b>Fecha: 24/04/2020</b>
	<b>ACUERDO</b>	<b>Responsable: Rector</b>

- Propiciará una cultura ambiental y ciudadana, contribuyendo a las buenas prácticas de cuidado del medio ambiente y el encuentro humano desde el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la empatía.
- Contribuirá con el bienestar integral del talento humano de la institución, en un trabajo armónico entre lo laboral y el bienestar, permitiéndole el desarrollo de sus dimensiones cultural, social, moral, intelectual, física y psicoafectiva

Que, el Consejo Directivo de acuerdo con sus competencias, avaló al Rector mediante el Acuerdo No. 004 del 8 de marzo de 2024, iniciar y adelantar trámites y actuaciones orientadas al cambio de carácter académico del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” a institución universitaria de acuerdo con la normatividad vigente y aplicable.

Que, se hace necesario actualizar las políticas de talento humano de acuerdo con la normatividad y lineamientos vigentes.

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

En mérito de lo anteriormente expuesto,


### ACUERDA

**ARTÍCULO 1.** Adoptar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Institución Universitaria.

**ARTÍCULO 2. RESPONSABLE.** La responsabilidad de la aplicación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, de la Institución Universitaria, estará a cargo de la Oficina de Gestión Humana, adscrita a la Vicerrectoría de Administrativa y Financiera, con activa participación de la comunidad académica y administrativa.

**ARTÍCULO 3. FINALIDAD.** La Institución orientará su accionar a fortalecer y ampliar las relaciones de la Institución Universitaria con sus funcionarios, profesores y servidores públicos, propiciando la interacción social, académica, cultural mediante el diseño de estrategias que faciliten el acercamiento de la institución con su Talento Humano.

**PARÁGRAFO.** Para el caso de los profesores, se aplicará lo declarado en el estatuto profesoral, para las demás situaciones, se tomará lo establecido en el presente acuerdo.


	<b>INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL “HUMBERTO VELÁSQUEZ GARCÍA” INFOTEP - CIÉNAGA</b>	<b>Código: 010-FO-DS-V02</b>
	<b>ACUERDO</b>	<b>Fecha: 24/04/2020</b>
		<b>Responsable: Rector</b>

**ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA.** La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se fundamenta en los siguientes principios del MIPG:

- **Orientación a resultados:** la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público: mayor productividad de los servidores públicos que genere bienestar a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en el Estado. 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.
- **Articulación interinstitucional:** la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en las entidades públicas se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio. Las redes de jefes de talento humano y el liderazgo de la Dirección de Empleo Público serán los canalizadores de la articulación.
- **Excelencia y calidad:** desde el accionar de cada servidor público es necesario apuntar a 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 por el área de talento humano debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados a obtener, 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 las entidades.

Igualmente, se plantean los siguientes principios:

- **Enaltecimiento del servidor público:** el principio fundamental es que cualquier intervención que busque mejorar los resultados debe estar basada en el desarrollo y el bienestar del servidor público, pues sólo es posible lograr los objetivos a partir del reconocimiento que el capital humano de las entidades es el factor principal de éxito de cualquier institución.
- **Compromiso:** la Gestión Estratégica del Talento Humano depende del esfuerzo, la determinación y la medición que los responsables en cada entidad puedan desarrollar en las áreas de talento humano. El compromiso y la determinación de quienes intervienen en su implementación y su evaluación es fundamental para conseguir los objetivos propuestos.
- **Acompañamiento gradual:** a partir de la determinación de una línea de base sobre la que se planteen los objetivos de mejora, la Dirección de Empleo Público manifiesta su disposición de apoyar y acompañar los esfuerzos de mejoramiento continuo de las entidades. El propósito es lograr, paulatinamente, que todas las entidades alcancen niveles altos de madurez en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

	<b>INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL “HUMBERTO VELÁSQUEZ GARCÍA” INFOTEP - CIÉNAGA</b>	<b>Código: 010-FO-DS-V02</b>
		<b>Fecha: 24/04/2020</b>
<b>ACUERDO</b>		<b>Responsable: Rector</b>

- **Estandarización:** la identificación de buenas prácticas, pero sobre todo, de los niveles reales en los que se desarrolla la GETH, permitirá llevar paulatinamente a todas las entidades a niveles similares de excelencia y a que todos los líderes de estas áreas tengan parámetros claros de las prácticas que deben aplicar y de las metodologías que pueden incorporar para lograrlas.
- **Mejoramiento continuo:** poseer estándares de calidad debe ser un propósito permanente en las entidades públicas que deben tener en cuenta todos los niveles jerárquicos, y esto implica un proceso de mejoramiento continuo que no tiene final. Debe buscarse siempre la excelencia y la innovación que lleven a las entidades a aumentar su competitividad y a desarrollar a su talento humano, orientando los esfuerzos a satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de valor.

**ARTÍCULO 5. MARCO DE LA POLÍTICA.** La política de gestión Estratégica del Talento Humano se desarrolla en el marco general de la política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares:<sup>1</sup>


- 1) **Mérito:** como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público,
- 2) **Competencias:** como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano,
- 3) **Desarrollo y el Crecimiento:** como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad,
- 4) **Productividad:** como la orientación permanente hacia el resultado,
- 5) **Gestión del Cambio:** como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores,
- 6) **Integridad:** como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos,
- 7) **Diálogo y la Concertación:** como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

Soportada en estos pilares, la política de empleo público apunta a lograr cuatro objetivos básicos:<sup>2</sup>

- 1) Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso;
- 2) Mayor productividad del estado;
- 3) Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y, por consiguiente;
- 4) Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado

<sup>1</sup> Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)

<sup>2</sup> Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)

	<b>INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL “HUMBERTO VELÁSQUEZ GARCÍA” INFOTEP - CIÉNAGA</b>	<b>Código: 010-FO-DS-V02</b>
	<b>ACUERDO</b>	<b>Fecha: 24/04/2020</b>
		<b>Responsable: Rector</b>

**ARTÍCULO 6. CAMPO DE APLICACIÓN.** El campo de aplicación de la Política de gestión Estratégica del Talento Humano corresponde a las iniciativas, estrategias y programas enfocados a los procesos de inducción, reinducción, selección, formación, evaluación de desempeño, así como el plan estratégico de talento humano, el plan institucional de capacitación, el plan de bienestar y estímulos, plan de seguridad y salud en el trabajo, el plan de vacantes y el plan de previsión.

**ARTÍCULO 7. OBJETIVO DE LA POLÍTICA.** Permitir que la Institución Universitaria cuente con un talento humano comprometido, transparente, idóneo e íntegro, que apoye todos los procesos académicos y administrativos, siendo un factor importante para el desarrollo integral del trabajador y su bienestar, que contribuya al cumplimiento de la Misión, Visión y objetivos institucionales, logrando su desarrollo personal y laboral. A continuación, se presentan los objetivos la Política de gestión Estratégica del Talento Humano:


- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la IES INFOTEP en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados.
- Generar en los servidores públicos mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.
- Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los servidores públicos y colaboradores.
- Acompañar el desarrollo integral del trabajador administrativo y profesoral, procurando impactar el entorno familiar.
- Fortalecer los procesos de inducción, reinducción, bienestar cultura y clima del talento humano administrativo y profesoral

**ARTÍCULO 8. ALCANCE DE LA POLÍTICA.** La presente política se encuentra dirigida aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste acuerdo, así mismo contempla las fundamentaciones de las dinámicas de Gestión Estratégica del Talento Humano, el campo de aplicación, los propósitos, los objetivos, las áreas estratégicas, la financiación, las estrategias de divulgación y comunicación y los sistemas de seguimiento, evaluación y monitoreo.

**ARTÍCULO 9. 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.

	<b>INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL “HUMBERTO VELÁSQUEZ GARCÍA” INFOTEP - CIÉNAGA</b>	<b>Código: 010-FO-DS-V02</b>
		<b>Fecha: 24/04/2020</b>
	<b>ACUERDO</b>	<b>Responsable: Rector</b>


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, estos podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo.

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.
- **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.

	<b>INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL “HUMBERTO VELÁSQUEZ GARCÍA” INFOTEP - CIÉNAGA</b>	<b>Código: 010-FO-DS-V02</b>
		<b>Fecha: 24/04/2020</b>
<b>ACUERDO</b>		<b>Responsable: Rector</b>

Dentro del procedimiento para el desarrollo del programa de inducción se debe elaborar un oficio de bienvenida del funcionario y de presentación ante el jefe 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).

### 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 o 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,

	<b>INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL “HUMBERTO VELÁSQUEZ GARCÍA” INFOTEP - CIÉNAGA</b>	<b>Código: 010-FO-DS-V02</b>
	<b>ACUERDO</b>	<b>Fecha: 24/04/2020</b>
		<b>Responsable: Rector</b>

contribuyan al cumplimiento de los resultados institucionales. Todas estas actividades deben estar contempladas en el Plan de Bienestar e Incentivos

#### **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.


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 el Instituto. 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.

#### **5) 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>INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL “HUMBERTO VELÁSQUEZ GARCÍA” INFOTEP - CIÉNAGA</b>	<b>Código: 010-FO-DS-V02</b>
	<b>ACUERDO</b>	<b>Fecha: 24/04/2020</b>
		<b>Responsable: Rector</b>

- 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.

#### 6) 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 Ruta del servicio y Ruta de la Calidad.

#### 7) 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.


#### 8) 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 Universitaria del Caribe está realizando actividades como asistencia Psicológica, 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

**ARTÍCULO 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.** La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano estará a cargo del proceso de Gestión Humana que para todos sus efectos será la encargada de garantizar el cumplimiento al Plan de Acción definido.

Los mecanismos desarrollados para monitorear la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

	<b>INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL “HUMBERTO VELÁSQUEZ GARCÍA” INFOTEP - CIÉNAGA</b>	<b>Código: 010-FO-DS-V02</b>
		<b>Fecha: 24/04/2020</b>
	<b>ACUERDO</b>	<b>Responsable: Rector</b>

- Matriz de seguimiento. Se implementará semestralmente la matriz de autodiagnóstico proporcionada por el DAFP para medir el nivel de avance del nivel de madurez en cada una de las rutas de creación de valor.
- Formato Plan de Acción: El responsable del talento humano establecerá mecanismos para hacer seguimiento de las actividades implementadas con base en el plan de acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato plan de acción se incluye como uno de los pasos la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.
- FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión). Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión.


De esta manera, se articulan los instrumentos de la política: la Matriz GETH como instrumento de diagnóstico, el formato Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión; y el FURAG II como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

**ARTÍCULO 11. MEDICIÓN.** Desde la oficina de Gestión Humana, se establecerá los indicadores para la medición del cumplimiento de la política, que en primera instancia se dará a través de los objetivos de la política y posteriormente por aquellos necesarios que permitan monitorear la respuesta a la normatividad institucional y legal.

La Institución Universitaria ha determinado los siguientes indicadores para medir el cumplimiento de la política de gestión del talento humano:

- Porcentaje de implementación del Programa de formación MAESTRO 4.0.
- Número de docentes y personal de planta formado en el formación pos gradual
- Número de docentes de planta con competencias en segunda lengua certificada B1
- Porcentaje de ejecución de las actividades del plan para la operacionalización de la política de inclusión Institucional
- Porcentaje de personas que se benefician del programa establecidos en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano
- Porcentaje de cumplimiento de Plan de Cualificación.
- Porcentaje de cumplimiento de Programa de estímulos y distinciones.
- Índice de medición de Clima Organizacional.
- Porcentaje de cumplimiento de la metas e indicadores establecidos en los planes de acción > 80%

**ARTÍCULO 12. PRESUPUESTO.** Los programas, iniciativas y estrategias para la Gestión Estratégica del talento Humano, se le asignarán los recursos humanos, económicos y tecnológicos necesarios de acuerdo con los principios institucionales de transparencia, oportunidad, equidad y calidad de acuerdo con el presupuesto institucional por cada vigencia aprobada por el Consejo y con los que se logren gestionar por la venta de servicios, alianzas o donaciones.

	<b>INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL “HUMBERTO VELÁSQUEZ GARCÍA” INFOTEP - CIÉNAGA</b>	<b>Código: 010-FO-DS-V02</b>
		<b>Fecha: 24/04/2020</b>
<b>ACUERDO</b>		<b>Responsable: Rector</b>

**ARTÍCULO 13. DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN:** Los programas, Iniciativas y estrategias implementadas serán difundidos por los medios oficiales de la Institución, así como el uso de medios de comunicación externos, priorizando el flujo de la información interna y externamente.

**ARTÍCULO 14. VIGENCIA.** La vigencia del presente acuerdo está supeditada al reconocimiento por parte del Ministerio de Educación Nacional de autorización de cambio de carácter a institución Universitaria.

### PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Ciénaga, Magdalena, a los veinticuatro (24) días del mes de julio de 2024.

  
**YESID GONZÁLEZ PERDOMO**  
 Presidente

  
**JOHANNA ESCOBAR GARCÍA**  
 Secretaria

