



INFORME DE GESTIÓN GESTIÓN HUMANA 2024

www.infotephvg.edu.co

   @infotephvg  Infotep Ciénaga

Gestión Humana
**Humana
+ Segura**

INTRODUCCIÓN

Desde la oficina de Gestión humana se ha venido trabajando en el cumplimiento del Plan de Acción, cuyas actividades y objetivos están enfocados al cumplimiento y avance del Plan de Desarrollo Institucional 2023 – 2028.

El Plan Estratégico del Talento Humano de la IES INFOTEP se formuló teniendo en cuenta además de las políticas que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, el ciclo de vida del servidor público en la Entidad y autodiagnóstico de la gestión estratégica del Talento Humano.



De acuerdo con lo anterior, en el presente documento se plasman las evidencias de las acciones y planes ejecutados durante el año 2024 en pro del cumplimiento de las metas trazadas en los Planes de Acción y Estratégico de Talento Humano, y de los demás que se desprenden de este último. De esta manera, se da cumplimiento a las estrategias planteadas para el fortalecimiento de la estructura organizacional de la institución.

La gestión del talento humano es indispensable para el éxito organizacional, pues las iniciativas de dichas gestiones permiten entender el papel de los recursos humanos como factor de competitividad pues se adopta una orientación estratégica que, en el planteamiento de los procesos, son congruentes para lograr el fin de la entidad y mejorar la calidad de vida laboral.

OBJETIVO

Realizar seguimiento a los avances en las actividades establecidas en Plan Estratégico de Talento Humano, con el fin de lograr el fortalecimiento, la capacidad institucional y el talento humano a través del desarrollo de acciones que le permitan a la IES INFOTEP mejorar en las prácticas de talento humano y dar cumplimiento a los objetivos trazados, que mejore paso a paso su productividad y calidad en el servicio.

INFORMACIÓN PLANTA ADMINISTRATIVA Y PROFESORAL A DICIEMBRE DE 2024

Planta de Personal Actual

El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” tiene un tipo de planta de personal global. La planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de la entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución. Con este modelo se distribuyen los empleos y ubica el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad.

A través del Acuerdo No.46 del 21 de noviembre de 2023, se modificó la planta de personal institucional del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, administrativa y profesoral:

PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVA				
No. De Cargos	Nivel	Denominación Del Cargo	Código	Grado
RECTORÍA				
1	Directivo	Rector de Institución Técnica Profesional	42	20
PLANTA GLOBAL				
1	Directivo	Secretario General de Institución Técnica Profesional	58	14
2	Directivo	Vicerrector de Institución Técnica Profesional	96	14
3	Directivo	Decano	3	4
1	Asesor	Jefe de Oficina de Control Interno	105	2
11	Profesional	Profesional Especializado	222	12
2	Profesional	Profesional Universitario	219	5
15	Profesional	Profesional Universitario	219	2
10	Técnico	Técnicos Administrativos	367	9

12	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	14
5	Asistencial	Celador	477	6
3	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	6
1	Asistencial	Conductor Mecánico	482	10
67	Total			

PLANTA DE PERSONAL PROFESORAL		
No. De Cargos	Denominación Del Empleo	Dedicación
23	Profesor Auxiliar	Profesor Tiempo Completo
2		Profesor Medio Tiempo

Siendo así, a partir del año 2024, la planta de personal administrativo y profesoral del instituto cuenta con la siguiente caracterización:

A través de la Matriz de Caracterización, se mantiene actualizada la información relacionada con: nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros, de los servidores de la institución como el principal insumo para la administración del talento humano, por lo que, a la fecha, se cuenta con la siguiente información, de acuerdo con el número de cargos provistos:

Planta Administrativa

NIVEL	TIPO DE NOMBRAMIENTO					Total
	Carrera	Encargo	Libre Nombramiento y Remoción	Provisional	Por Periodo	
Directivo			8		1	9
Profesional	2		6	10		18
Técnico		2		5		7
Auxiliar	2			15		17
TOTAL A MES DE DICIEMBRE						51

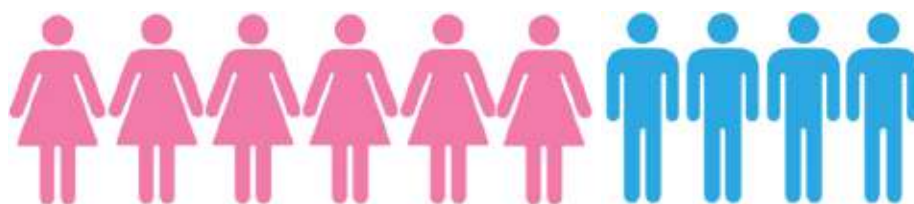
Porcentaje de planta provista

De los 67 empleos que componen la planta de personal de la IES INFOTEP se encuentran provistos 51 empleos, lo que equivale a un 76% de provisión de la planta.

Es decir, que al 31 de diciembre de 2024 se encuentran vacantes 16 empleos (24%).



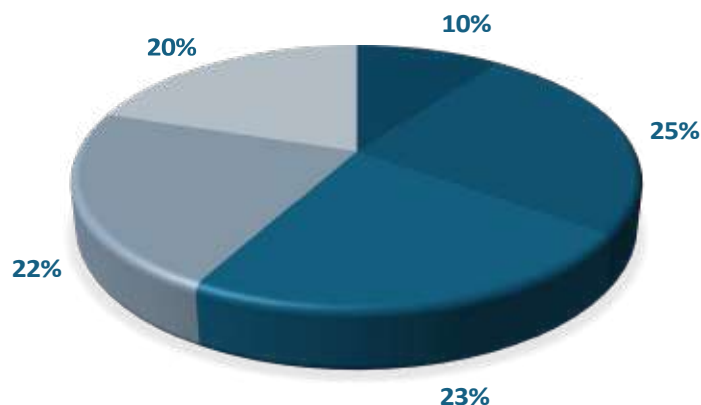
Planta de personal provista por género



Planta de personal provista por edad

La población con mayor presencia en la **IES INFOTEP** se encuentra entre los 30 y los 39 años cubriendo el 25% de la planta provista, la población con la menor presencia equivale a un 10% y se encuentra entre 20 y 29 años, con un 23% de la población tenemos las personas que están en un rango de edad entre 40 y 49 años, el 22% corresponde a los que están entre 50 y 59 años, y el restante 20% entre 60 y 70 años.

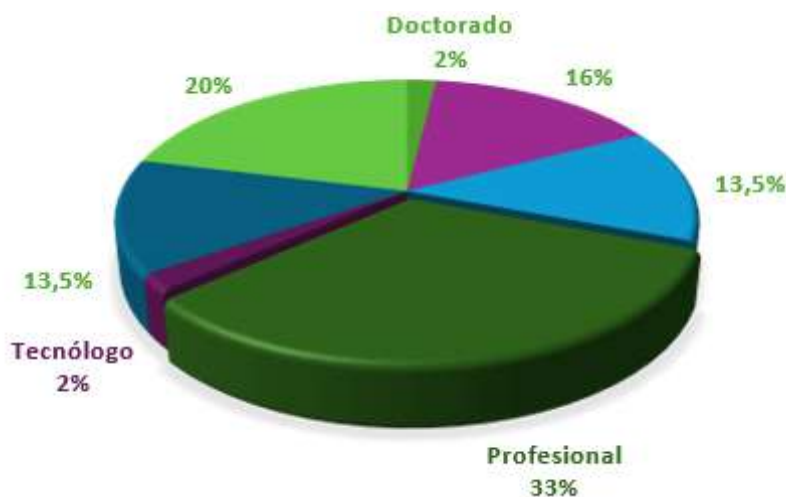
Rango Edad	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 70	Total
No. Servidores	5	13	12	11	10	51
%	10%	25%	23%	22%	20%	100%



Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel de educación de los servidores de la IES INFOTEP, el 33% de los servidores posee formación académica profesional, siendo el nivel educativo más representativo, el 20% posee formación bachiller u otro, el 16% de los servidores posee formación académica con maestría, el 13,5% con especialización y técnico, y el 2% con tecnólogo y doctorado.

Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional	Tecnólogo	Técnico	Bachiller/Otro	Total
1	8	7	17	1	7	10	51
2%	16%	13,5%	33%	2%	13,5%	20%	100%



Planta de personal provista por nivel jerárquico

El nivel jerárquico con mayor representación en la IES INFOTEP es el nivel profesional con un 39%, seguido por el nivel auxiliar con un 33%, nivel técnico y Directivo un 14%.

Nivel Jerárquico	Directivo	Profesional	Técnico	Auxiliar	Total
No. Servidores	7	20	7	17	51
%	14%	39%	14%	33%	100%



Planta de personal provista por denominación de empleo

La planta de personal provista está conformada en un 59% por servidores Provisionales, seguidos por los servidores de Libre nombramiento y remoción que representan el 27% del total de la planta, los de Carrera con un 8%, los servidores de Encargo con un 4% y por Periodo el 2%.

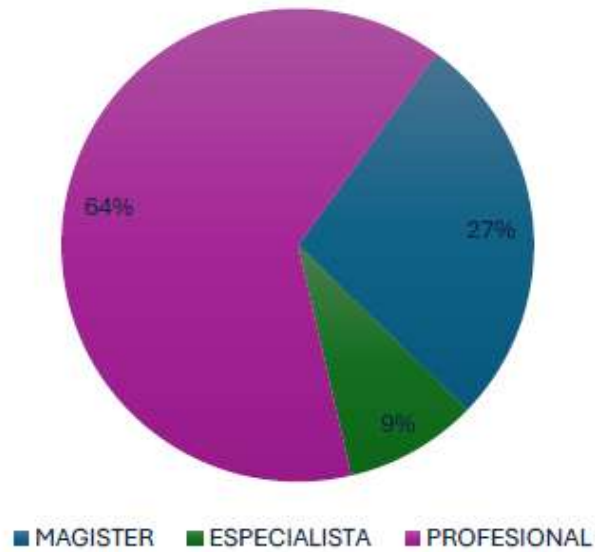
DENOMINACIÓN DE EMPLEO						
Tipo Empleo	Carrera	Encargo	Libre Nombramiento y Remoción	Provisional	Por Periodo	Total
No. Servidores	4	2	14	30	1	51
%	8%	4%	27%	59%	2%	100



Planta Profesor

NIVEL	PLANTA PROFESORAL
Profesor tiempo completo	23
Profesor Medio tiempo	2

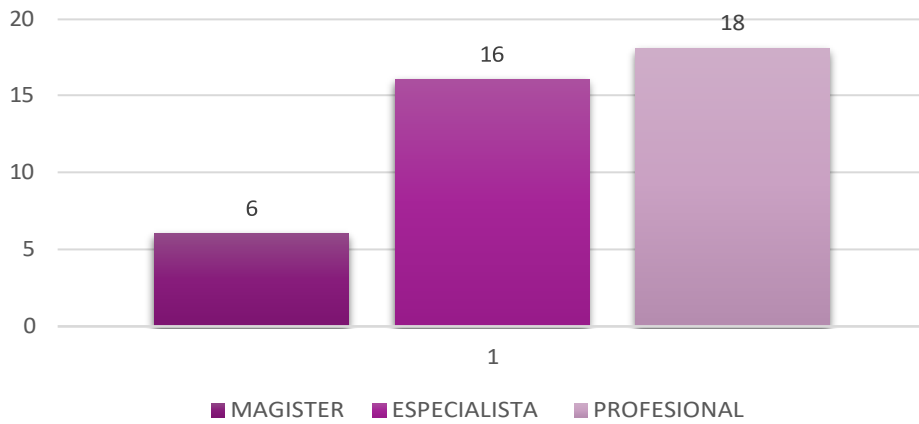
% NIVEL DE FORMACIÓN PROFESORES PLANTA 2024- II



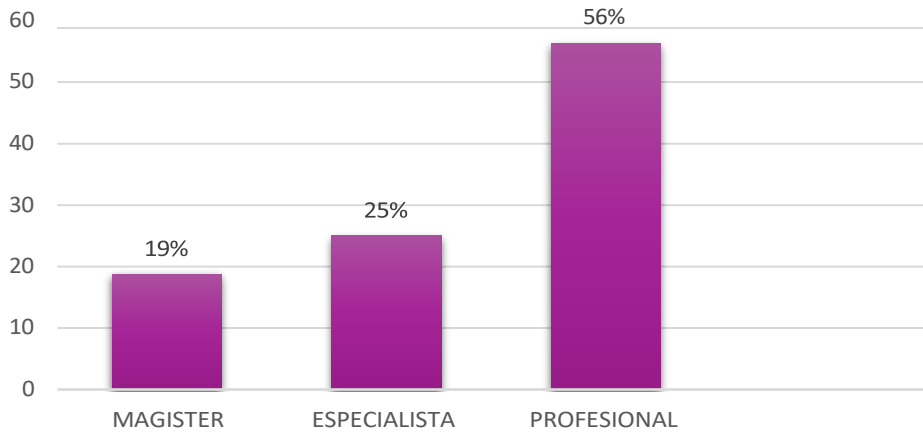
DEDICACIÓN



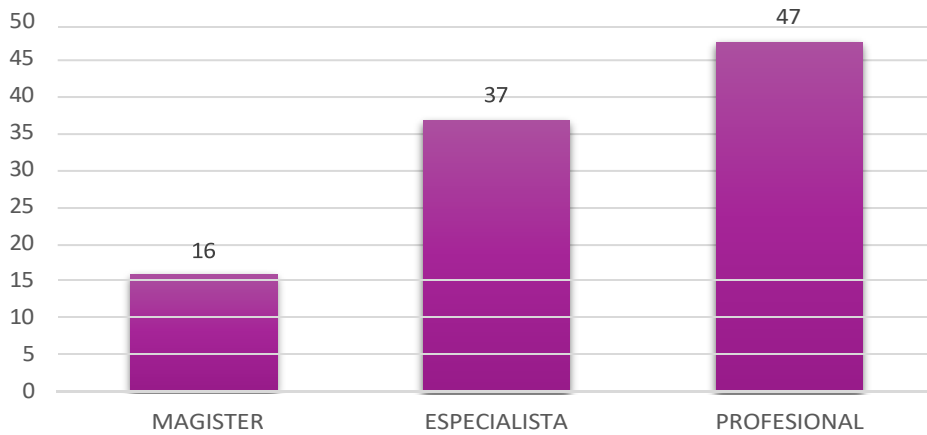
NIVEL DE FORMACIÓN OCASIONALES TIEMPO COMPLETO 2024-I



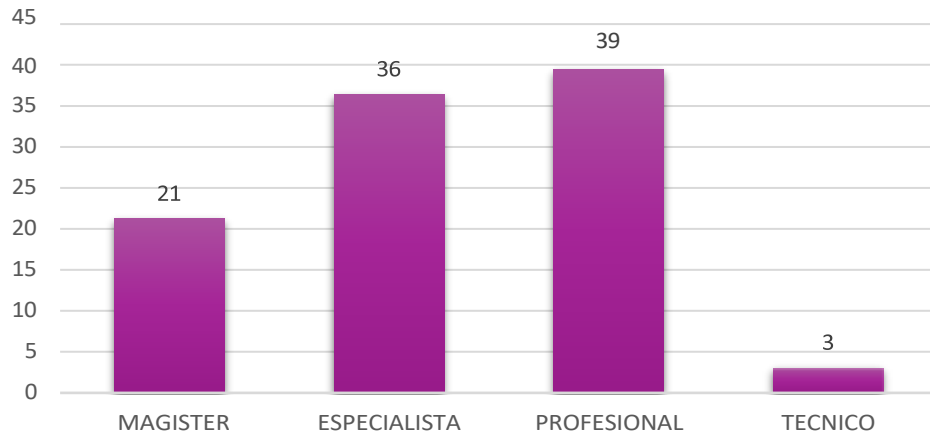
% NIVEL DE FORMACIÓN OCASIONALES MEDIO TIEMPO 2024-I



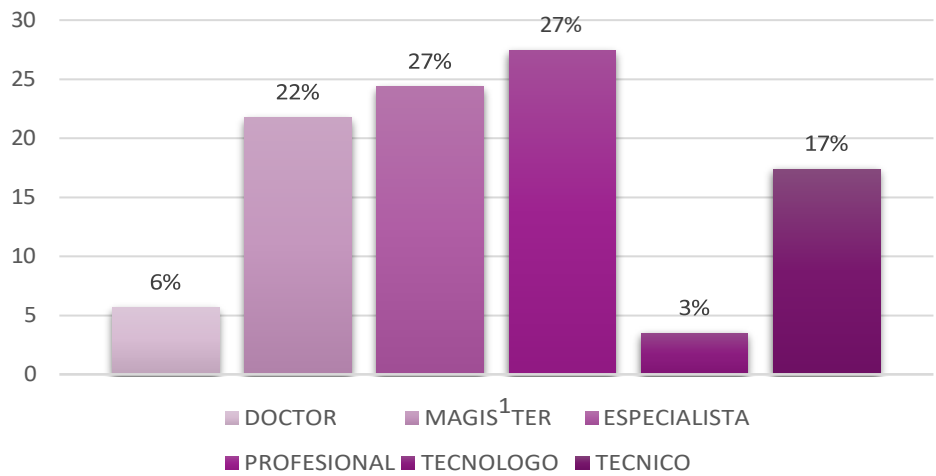
% NIVEL DE FORMACION OCASIONALES TIEMPO COMPLETO 2024-II



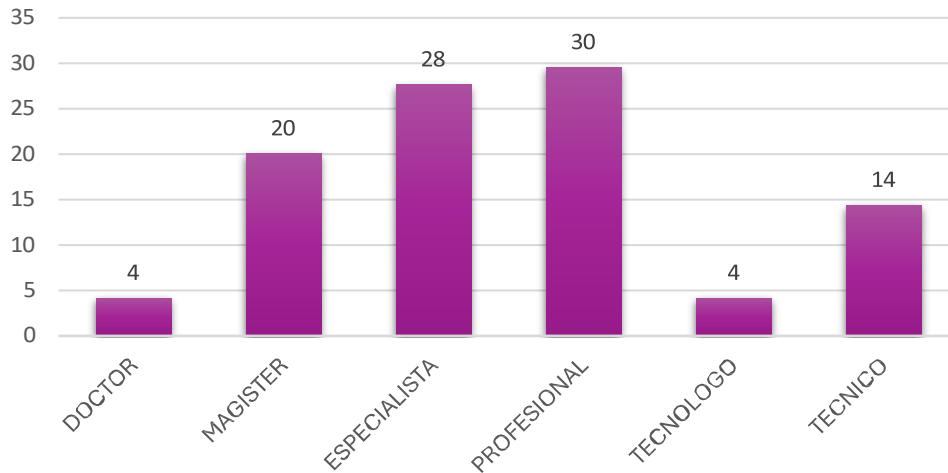
**% NIVEL DE FORMACION OCASIONALES MEDIO
TIEMPO 2024-II**



% NIVEL DE FORMACIÓN CATEDRÁTICOS 2024-I



% NIVEL DE FORMACIÓN CATEDRATICOS 2024-II



RESULTADOS DEL FORMULARIO UNICO DE REPORTE A LA GESTIÓN – FURAG, VIGENCIA 2023.

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

1 RESULTADO DE LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

Puntaje consolidado: 72,2

Promedio de referencia: 40,8

Tabla No 1. Resultados Medición del Desempeño Institucional Dimensión Talento Humano.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, FURAG

2 RESULTADOS DE POLÍTICAS DE LA DIMENSIÓN

Política de gestión estratégica del talento humano Resultado de la política: 87,4

Valor máximo obtenido: 98,0

Tabla No 2. Resultados Medición del Desempeño Institucional- PGETH.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, FURAG

3 Política de integridad

Resultado de política: 61,3

Valor máximo obtenido: 95,0

Tabla No 3. Resultados Medición del Desempeño Institucional- Política de Integridad



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, FURAG.

En el marco de la Planeación Estratégica del Proceso de Gestión Humana, se ha establecido la medición del Clima Organizacional cada dos años a nivel institucional, en cumplimiento del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015. Esta iniciativa busca programar e implementar estrategias que fomenten el mejoramiento continuo del clima organizacional, promoviendo una convivencia laboral saludable, el bienestar de los empleados, y condiciones de trabajo seguras, entre otros aspectos.

El objetivo de esta medición es identificar debilidades en los aspectos evaluados, establecer planes de mejora, y evidenciar el progreso logrado en el ambiente laboral institucional, así como evaluar la madurez de la cultura organizacional.

Tabla No 4. Resultados de la Medición del Clima Organizacional.

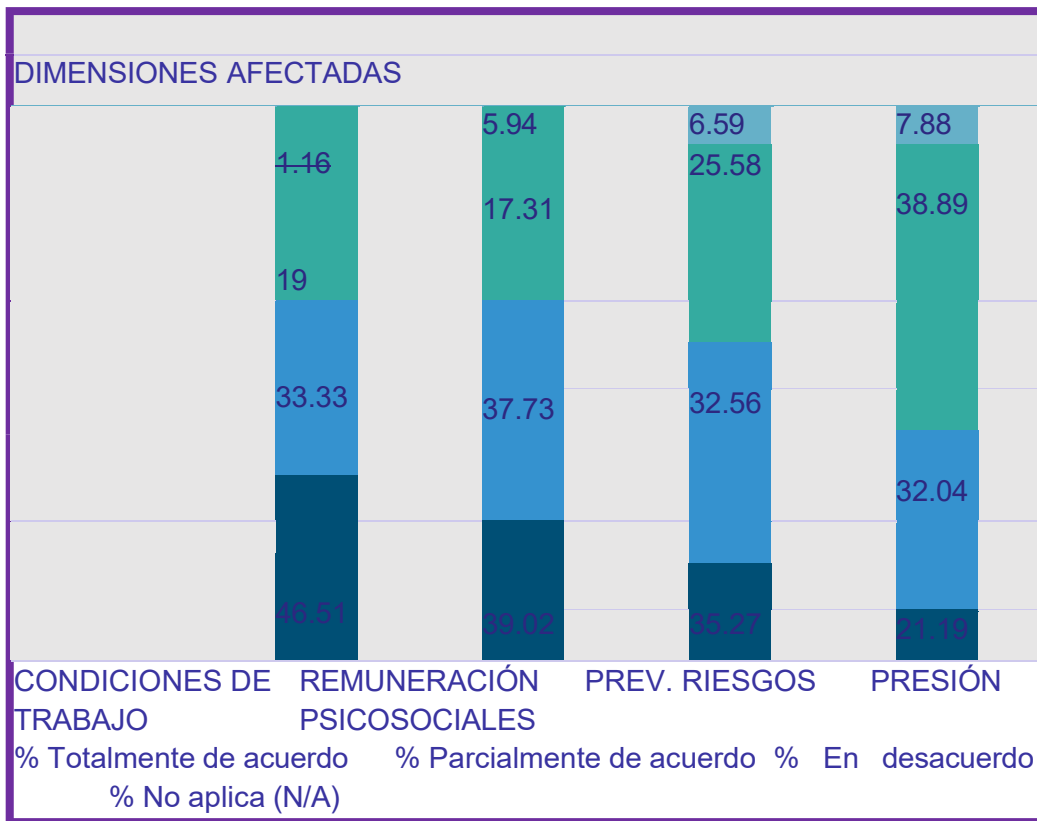
DIMENSIÓN	% Totalmente de acuerdo	% Parcialmente de acuerdo	% En desacuerdo	% No aplica (N/A)	% Total
INTERACCIÓN SOCIAL	62,59	22,87	11,63	2,91	100
COMUNICACIÓN	66,11	20,71	12,29	0,89	100
CONDICIONES DE TRABAJO	46,51	33,33	19,00	1,16	100
RECONOCIMIENTO, SATISFACCIÓN Y PERTINENCIA	77,65	10,08	10,98	1,29	100
REMUNERACIÓN	39,02	37,73	17,31	5,94	100
FORMACIÓN	52,97	33,85	11,37	1,81	100
PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	35,27	32,56	25,58	6,59	100
AUTONOMIA	78,55	7,75	12,80	0,90	100
COHESIÓN	68,14	17,14	13,34	1,38	100

PRESIÓN	21,19	32,04	38,89	7,88	100
APOYO Y LIDERAZGO	67,80	16,39	13,66	2,15	100
RECONOCIMIENTO Y PROMOCION	50,90	24,38	18,95	5,77	100
EQUIDAD	62,98	16,47	15,89	4,66	100
AUTONOMÍA E INNOVACIÓN	59,52	22,83	15,85	1,80	100

Fuente: Gestión Humana Infotep.

La medición del Clima Laboral en la institución se llevó a cabo mediante el uso de un instrumento diseñado por Gestión Humana. En esta evaluación participaron 129 colaboradores. Los resultados obtenidos indican que, de las 14 dimensiones analizadas, hay 4 que requieren atención especial, ya que sus porcentajes de calificación están por debajo del 50% en términos de percepción.

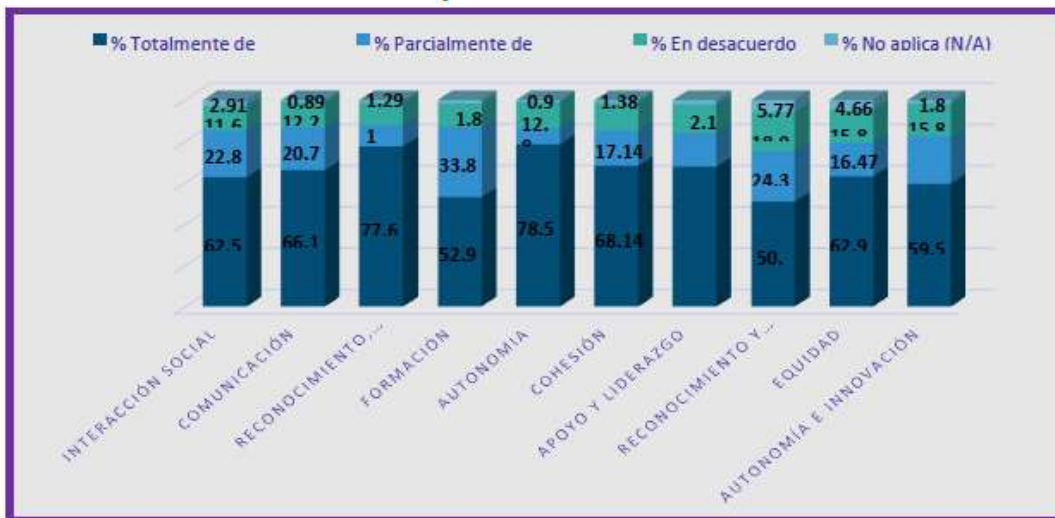
Tabla No 5. Dimensiones Afectadas.



Fuente: Gestión Humana IES Infotep.

Las dimensiones que constituyen fortalezas para la institución son:

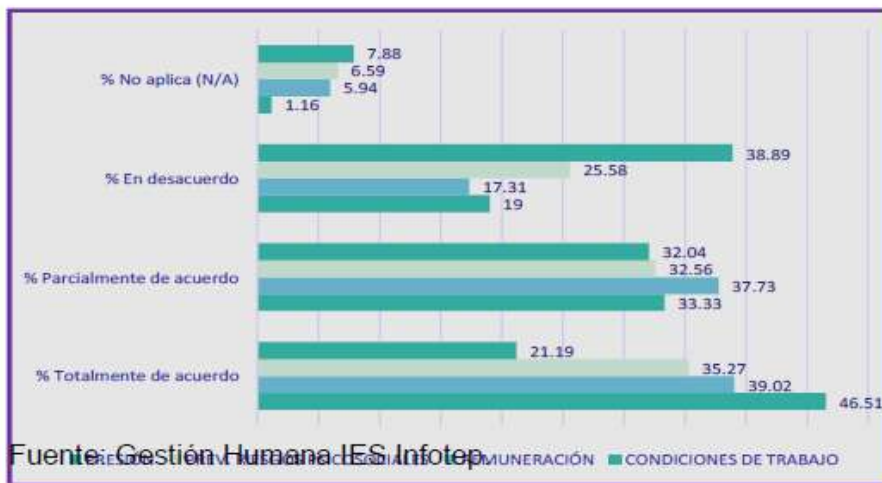
Tabla No 6. Dimensiones Con Mayor Fortalezas Institucional.



Fuente: Gestión Humana IES Infotep.

Según los resultados de las mediciones realizadas a través de la encuesta aplicada a los funcionarios, se identificaron factores que mostraron una afectación, los cuales representan oportunidades de mejora. No obstante, es fundamental prestar atención a aquellas dimensiones que obtuvieron porcentajes bajos en las escalas de valoración de "parcialmente de acuerdo" y "en desacuerdo", con el fin de fortalecer el clima laboral en la IES INFOTEP.

Tabla No 7. Dimensiones Con Afectación.



Fuente: Gestión Humana IES Infotep

El clima laboral en la IES INFOTEP se considera ACEPTABLE, con calificaciones destacadas en las categorías de "totalmente de acuerdo" y "parcialmente de acuerdo" para todas las dimensiones evaluadas. En comparación con la última medición del clima organizacional, nos mantenemos en el mismo nivel de aceptación.

La información presentada en este apartado subraya la importancia de las acciones que se

desarrollaron a lo largo de la vigencia, en especial dentro del programa de bienestar e incentivos, pensadas en el favorecimiento del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos.

Así mismo, se consolidó un plan de acción que incluye actividades de bienestar, recreación y estímulos para abordar las problemáticas relacionadas con la presión y la prevención de riesgos psicosociales, ofrecer reconocimientos o incentivos salariales a los funcionarios, así como crear espacios y actividades de esparcimiento e integración que mejoren la calidad de vida de los empleados del INFOTEP.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO – PLANES Y PROGRAMAS INTEGRADORES

Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Plan de Bienestar e incentivos
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Sea oportuno señalar que producto de la autoevaluación realizada a cada plan se incorporaron al presente plan las acciones estratégicas de mejoramiento a llevar a cabo por el Grupo de Talento Humano adicionalmente en la formulación de cada plan o programa se incluyeron los aspectos identificados a mejorar y sus estrategias de intervención, desarrollados y evaluados a través de los planes de bienestar de capacitación, programas que se incluirán en el plan de acción del para las vigencias 2023, de acuerdo con el avance, lineamientos normativos y recursos disponibles.

ACTUALIZACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA 2024

Se realizó actualización de la información sobre las vacantes definitivas o temporales del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, con el propósito de establecer el mecanismo para la provisión de los cargos que se encuentran en vacancia.

La actualización de dicho plan se realizó tomando como base los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes y según lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- en la Ley 909 de 2004, artículo 17” y bajo los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG-.

Link del Plan Anual de Vacantes 2024:

<https://www.infotepvlg.edu.co/wp-content/uploads/2024/07/plan-vacantes.pdf>

Link Plan de Previsión de Recurso Humano 2024:

<https://www.infotepvlg.edu.co/wp-content/uploads/2024/07/plan-prevencion.pdf>

EJECUCIÓN DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVO

A través del cumplimiento anual de los Planes Estratégicos del Talento Humano de la IES INFOTEP , esta institución, a través de esta dependencia, ha procurado el mejoramiento de las capacidades en las plantas administrativa y profesoral, estructurando y detallándose las estrategias y tiempos a seguir en el ciclo del talento humano, además de la priorización de las acciones a desarrollar y recursos necesarios, para culminar con el seguimiento y verificación del logro de metas y objetivos propuestos

A través del Plan de Bienestar e Incentivos, se ha pretendido fortalecer la calidad de vida de los Servidores Públicos de la IES INFOTEP y su desempeño, a través de proyectos, actividades y programas virtuales o presenciales para promover una cultura organizacional donde se vivencien los principios y valores propios de la entidad, y así fomentar en los servidores motivación y calidez humana en la prestación de los servicios en la Entidad.

El objetivo se llevará a cabo a través de los siguientes Ejes

Eje No 1. Equilibrio Psicosocial

Las actividades enmarcadas en este eje se encuentran clasificadas de acuerdo con los siguientes componentes

- **Factores psicosociales**
- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral**
- **Calidad de vida laboral**

Eje No 2. Salud Mental

- **Higiene mental o psicológica.**
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud.**

Eje No 3. Diversidad e Inclusión

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad**
- **Prevención, atención y medidas de protección**

Eje No 4. Transformación Digital

- Creación de cultura digital para el bienestar
- Analítica de datos para el bienestar
- Creación de ecosistemas digitales

Eje No 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público
- Analítica de Datos para el Bienestar

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos responde a las políticas de gestión de Bienestar Institucional contenidas en el Plan de Desarrollo Institucional 2023 – 2028 y al Modelo de Bienestar Institucional de la I.E.S. INFOTEP H.V.G.

De acuerdo con los anteriores Ejes se proyectaron 28 actividades en el plan de Bienestar e Incentivos para el año 2024 y su respectivo programa, en el año se cumplió con lo programado, se ejecutaron 26 eventos lo cual corresponde al 93% de lo contemplado en el Programa de Bienestar.

ACTIVIDADES REALIZADAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS:

Actividad: Conversatorio “En el INFOTEP se habla de Caimán” (enero2024)



Actividad: Participación de la I.E.S INFOTEP H.V.G. en la gran paradade Caimanes (enero 2024)



Actividad: La I.E.S. INFOTEP H.V.G. Participación de la I.E.S INFOTEP H.V.G en el inicio de los carnavales y carnavalito estudiantil (enero - 2024)



Actividad: La I.E.S. INFOTEP H.V.G. conmemora y reconoce los acontecimientos y fechas especiales a nivel nacional e internacional (enero – junio 2024)

 <p>Día Internacional de la Educación 24 de enero</p>	 <p>Día Mundial de la No Violencia y la Paz 30 de enero</p>
<p>Catedráticos - Docentes</p> <p>Alexy, Ana, Berta, Carlos, Carolina, Chaury, Clara, Di</p>  <p>DÍA NACIONAL DEL PERIODISTA 1 de marzo</p> <p>INFOTEP HVG #InfotepConmemora Hoy expresamos nuestro respeto y reconocimiento a los...</p> <p>#InfotepConmemora Hoy expresamos nuestro respeto y reconocimiento a los periodistas que salen a la calle a conocer las realidades de la ciudadanía para luego, con sus contenidos, aportar a las soluciones de los conflictos y a la construcción de una mejor sociedad.</p> <p>Feliz #DíaDelPeriodista en Colombia</p>	 <p>¡Feliz Día del Contador Público! 1 de marzo</p> <p>Nos enorgullece formar a los profesionales que impulsarán el desarrollo económico y financiero de la región y el país.</p>
 <p>Día Mundial de la OBESIDAD 4 DE MARZO</p> <p>Generamos conciencia sobre esta enfermedad multifactorial que cada año cobra vidas</p> <p>Te invitamos a participar de una jornada motivacional con la participación de nuestro aliado:</p> <p>BAS TRAINERA</p> <p>ENTRENAMIENTO FUNCIONAL CROSSFIT MUSCULACIÓN PSICOTERAPIA (NASAJE, DEPORTIVO) ENTRENADORES CERTIFICADOS</p>	 <p>Día Internacional de la Mujer 8 de marzo</p> <p>Somos líderes, madres, estudiantes, profesoras. Hoy es nuestro Día. Y el de mañana también lo será. Porque diariamente demostramos nuestra fuerza, resiliencia y pasión.</p>
	 <p>DÍA INTERNACIONAL DEL HOMBRE 19 de marzo</p> <p>A los hombres que inspiran, motivan y guían a las nuevas generaciones</p>



INFOTEP
 INSTITUTO
 FEDERAL DE
 EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

Día Mundial del Agua

— 22 de marzo —

Cada gota cuenta

INFOTEP
 INSTITUTO
 FEDERAL DE
 EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

Día Mundial de Conciencia sobre Autismo

— 2 de abril —

El autismo es una condición del desarrollo que afecta la comunicación y el comportamiento. Aunque no tiene cura, se puede mejorar la calidad de vida de las personas con autismo a través de intervenciones tempranas y adecuadas.

INFOTEP
 INSTITUTO
 FEDERAL DE
 EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

Día Mundial de la Actividad Física

— 8 de octubre —

El ejercicio físico regular mejora la salud física y mental, reduce el riesgo de enfermedades crónicas y promueve el bienestar general.

El ejercicio fortalece al cuerpo y promueve la salud mental y el bienestar.

INFOTEP
 INSTITUTO
 FEDERAL DE
 EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

Día del Idioma

— 23 de octubre —

El idioma es un puente que conecta a las personas y les permite expresarse y comunicarse. Aprender un idioma puede abrir nuevas oportunidades y ampliar el mundo.

INFOTEP
 INSTITUTO
 FEDERAL DE
 EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

Feliz Día de la Secretaria

— 26 de octubre —

Las secretarias son las heroínas del mundo corporativo, quienes aseguran que todo funcione a la perfección. Su dedicación y profesionalismo son fundamentales para el éxito de cualquier organización.

INFOTEP
 INSTITUTO
 FEDERAL DE
 EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

Día del Trabajador

— 1 de mayo —

Tu esfuerzo construye el futuro.

INFOTEP
 INSTITUTO
 FEDERAL DE
 EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

Feliz Día de la Madre

— 12 de mayo —

El amor de mamá es el mayor regalo que podemos recibir. Gracias por tu amor, tu apoyo y tu dedicación.

INFOTEP
INSTITUTO
FEDERATIVO DE
TECNOLOGÍA

Día del Maestro

— 15 de mayo

Gracias por ser el pilar de
nuestro aprendizaje. Gracias
por su dedicación, pasión y
compromiso con la educación.

INFOTEP
INSTITUTO
FEDERATIVO DE
TECNOLOGÍA

Conmemoración del Día Mundial de la Salud

— 7 de abril

El día mundial de la salud
celebramos la vida, la salud y
el bienestar.

Trabaja en equipo, con pasión y
compromiso.

Reserva con El Comité Institucional y
el Equipo de Salud del Campus

INFOTEP
INSTITUTO
FEDERATIVO DE
TECNOLOGÍA

Feliz Día de la Niñez

— 22 de octubre

Por una generación que
crece sana y feliz.

**CONMEMORACIÓN
DÍA MUNDIAL
DEL AGUA
Y LA TIERRA**

19 de abril 3:00 p.m.
Restaurante
Los Pampas

INFOTEP
INSTITUTO
FEDERATIVO DE
TECNOLOGÍA

en colaboración con: **Oficina de Extensión y
Proyección Social**

INFOTEP
INSTITUTO
FEDERATIVO DE
TECNOLOGÍA

Día Mundial del Emprendimiento

— 20 de agosto

El emprendimiento es el motor
de la innovación, el desarrollo
económico y el bienestar social.
¡Vamos a emprender!

INFOTEP
INSTITUTO
FEDERATIVO DE
TECNOLOGÍA

Día Mundial de la Voz

— 30 de octubre

Reservar con el Comité
Institucional y el Equipo de
Salud del Campus.

INFOTEP

Feliz Cumpleaños

Los cumpleaños, al celebrar el tiempo, las emociones y la felicidad de los días, celebramos la vida.

Leonardo Pérez Jusquín
 Director de Cumpleaños

Commemoración de la **Semana Mundial de la Lactancia Materna**

Del 1 al 7 de agosto

"La lactancia materna es algo que va más allá de un nutriente, es calor, es amor, es madre, es, sobre todo, vínculo"

INFOTEP

INFOTEP

Feliz Día del Padre

16 de junio

Una celebración para honrar a los hombres que contribuyen a la formación de nuestros hijos.

INFOTEP

8 Junio

Día del Estudiante

INFOTEP

Día Mundial de la Prevención del Suicidio

10 de septiembre

El suicidio es un problema de salud pública que requiere la atención y el apoyo de la comunidad.

INFOTEP

Día Mundial del Turismo

27 de septiembre

El turismo es un sector clave para el desarrollo económico y social de los países.

INFOTEP

Comemoración Internacional de Prevención de la Violencia contra la Mujer

25 de noviembre

El 25 de noviembre se conmemora la violencia contra la mujer.

INFOTEP

Día Mundial de la Salud Mental

10 de octubre

El bienestar institucional es clave para el desarrollo de las organizaciones.

Bienestar Institucional
 #SinCensura

Actividad: Feria del Dulce



Actividad, conmemoración del Día de la mujer



Actividad Conmemoración dial del hombre



Actividad Celebración día del Profesor



Actividad Jornada Saludable - física Zumba con la ARL Positiva



Actividad Jornada Saludable Dia de la fruta



Actividad Jornada de salud mental- El árbol de las emociones



Actividad Conmemoración dial del servidor publico



Actividad: Celebración día de Amor y amistad



Actividad: Diversión en el trabajo-peinados locos



Actividad: Curso básico lengua de señas colombiana



Conversatorio: Hablemos de salud mental



EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación busca desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la IES INFOTEP HVG, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de aumentar la capacidad individual y colectiva para favorecer al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz ejercicio del cargo.

La institución durante ha contemplado dentro del componente de capacitación, el fortalecimiento profesoral a través de requerimientos de formación del cuerpo de profesores, en procura de que la institución pueda contar con un cuerpo profesoral con formación,

experiencia, actitudes y competencias necesarias para fomentar el desarrollo de procesos académicos de mayor calidad. Así mismo, con el fin 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.

Desde gestión humana, con el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación se ha logrado desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la IES INFOTEP HVG, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con aumentando la capacidad individual y colectiva para favorecer al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz ejercicio del cargo.

De acuerdo con el cronograma establecido, en el año 2024 se ejecutó el 98% de las actividades programadas, con el cumplimiento de 46 de las 47 actividades planteadas.

ACTIVIDADES REALIZADAS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL:

Capacitación y/o Actividad de Formación: (Febrero 2024) Jornadas de inducción/reinducción profesoral 2024 -I, integrar al nuevo funcionario hacia la cultura organizacional de la IES, proporcionándole la información necesaria para su adaptación al nuevo rol laboral. Y actualizar a todo el personal con relación a la normatividad, estructura, procedimientos, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Capacitación “Lo que debo saber para pensionarme” (Febrero 2024)

La capacitación fue dirigida principalmente para el personal en situación de pre-pensión para dar a conocer el proceso que deben seguir para tramitar su pensión de vejez. La capacitación fue dirigida por un abogado especialista en derecho laboral.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Capacitación (Marzo).

La oficina de Gestión Humana Incentivó la realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Capacitación (Marzo). Liderazgo e Inteligencia emocional. Los administrativos y docentes participaron de la capacitación sobre “Liderazgo e Inteligencia Emocional”, promovida por la oficina de Gestión Humana y SST con el respaldo de la Caja de Compensación Familiar del Magdalena, dirigida por la Psicóloga de Cajamag Diana Vásquez Rodríguez.

Esta jornada tuvo como propósito “sensibilizar a los participantes sobre la importancia de la educación emocional para el desarrollo de la Inteligencia emocional y el liderazgo para el logro de sus objetivos”. Con este tipo de actividades, el INFOTEP fomenta el desarrollo de habilidades emocionales que permitan fortalecer el trabajo en equipo y con ello alcanzar los objetivos institucionales.



Capacitación y/o Actividad de Formación: II CONGRESO ENTRENADOR LUDICO NIVEL 2, entrenar al personal de Gestión de Talento humano y SST en ludo prevención Nive 2, con apoyo de la ARL Positiva.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Capacitación “Emprendimiento en la edad adulta” (abril 2024) Dirigido por la Oficina de Gestión Humana., taller dictado por: Jhon Vitoria., en especial al personal en edad de pre-pensión.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Se construye paz desde todos los ámbitos de nuestra vida. Por eso, hoy queremos desde la convivencia como base primordial de las buenas relaciones humanas, hablar de ella para que seamos todos juntos agentes de cambio. Participa del Conversatorio : “HABLEMOS DE PAZ” (abril 2024)



Capacitación y/o Actividad de Formación: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL (Mayo de 2024) capacitación “construye vínculos saludables y positivos con los demás, por medio de la comunicación asertiva” Mejorar las habilidades sociales de los participantes para lograr relaciones interpersonales más provechosas y constructivas en los diferentes ámbitos de desarrollo.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Conversatorio “Experiencias Vividas para prepensionados” (Mayo 23 de 2024) En la IES INFOTEP, queremos generar acciones a través de las cuales se facilite al personal que esté próximo al retiro laboral, el acceso a espacios o información que incentive la búsqueda de nuevas oportunidades laborales, emprendimientos, generación de ingresos o incluso el acceso a los subsidios de desempleo; según sea la situación que motive el retiro y los intereses de la persona.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Eje 2. Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía, (Mayo) - formar conciencia en los ciudadanos de las generaciones actuales y venideras sobre la importancia de cuidar el medio natural y desarrollar una visión ecológica para el desarrollo de actividades sostenibles. Dirigido a personal de planta administrativa y profesoral, dictado por el Ing. Eduardo Robles.



Capacitación y/o Actividad de Formación : **Design Thinking para los negocios. (Mayo)**

- Pensar de forma creativa y colaborativa para resolver problemas. Está centrado en las personas y sus necesidades y su objetivo principal es innovar, dirigido al personal de planta administrativa y profesoral, dictado por: Dra. Verónica Barragán / universidad La Salle Mexico.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Valores del servicio público, recordar a nuestros servidores públicos los valores que los orientan hacia una conducta digna, ética y transparente, dirigido al personal de planta administrativa y profesoral. Dictado por: Gestores de Integridad.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Organización Archivística En esta capacitación se explicó la forma adecuada de archivar, marcado de carpetas, digitalización en itindro.

Capacitación y/o Actividad de Formación 14: Lenguaje De Señas :Este curso se dictó con el fin de formar a los funcionarios en lenguaje de señas con un nivel básico para poder brindarle la atención adecuada a todo el personal que lo requiera.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Conversatorio “hablemos de salud mental” Motiva a llevar una convivencia sana dentro de todos los ámbitos de la vida de cada funcionario, para mejorar las relaciones sociales, salud física y mental.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Liderazgo Femenino

Con esta capacitación el objetivo era fortalecer las habilidades intrapersonales de las mujeres y conseguir un liderazgo en muchos aspectos de su vida cotidiana.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Taller Hablemos De Inclusión Y Enfoque Diferencial El taller que se llevó a cabo socializó la importancia de respetar y reconocer que hay poblaciones con características particulares las cuales deben ser respetadas.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Trabajo En Equipo. A los funcionarios se les socializó sobre la forma correcta de impulsar sus habilidades para fortalecer el trabajo en equipo a través de la cooperación, comunicación, autoconfianza, resolución de conflictos y relaciones interpersonales.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Servicio Al Cliente. Se capacitó a los funcionarios para potenciar sus habilidades que permiten brindar un servicio al cliente rápido y efectivo, resolviendo las dudas, inquietudes y problemas de forma empática.



Capacitación y/o Actividad de Formación 20: Indicadores De Gestión De Calidad. Se establecieron lineamientos para el diseño e indicadores de gestión de los diferentes procesos de la organización teniendo en cuenta el marco estratégico orientado al cumplimiento de las metas organizacionales.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Desigualdades Sociales Y De Genero En Colombia. Se amplía el conocimiento de las características de la desigualdad social permitiendo comprender las brechas estructurales que marca la sociedad.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Entrenamiento En Estadística Básica Con Jamovi, capacitación dirigida a profesores del área de investigación



Capacitación y/o Actividad de Formación: II Conversatorio Caminos De Resiliencia En Salud Mental. En este conversatorio se motivó a los funcionarios a desarrollar las capacidades necesarias para adaptarnos a las situaciones que se nos presentan día a día para que podamos enfrentar de manera positiva sin dejar que les afecte su salud mental.



Capacitación y/o Actividad de Formación: Socialización Nueva Ley Pensional Para Una Vejes Digna En Colombia. Se despejaron las dudas sobre procesos, requisitos, documentos y tramites al momento de solicitarla pensión. Cuáles son sus derechos y obligaciones, cual es la mejor manera de solicitar la pensión, lugar donde se deben presentar y cuales son los tiempos necesarios para el trámite.



Capacitación y/o Actividad de Formación: CONFLICTOS DE INTERES. Esta capacitación se hizo con el objetivo de fortalecer la integridad pública a través del conocimiento de los funcionarios sobre las situaciones que generan conflictos de interés en sus funciones.



Capacitación y/o Actividad de Formación: X CONGRESO DE CONTRATACION PUBLICA XXI JORNADAS ACADEMICAS. Apoyo otorgado a funcionaria de la planta administrativa



Capacitación y/o Actividad de Formación: II CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTRATACION ESTATAL. Apoyo otorgado a funcionaria de la planta administrativa



Capacitación y/o Actividad de Formación: USO DE PLATAFORMAS PARA LA RENDICION DE CUENTAS: SIA OBSERVA Y SIA CONTRALORIA. Asistencia de personal de la planta administrativa



Capacitación y/o Actividad de Formación: XXV JORNADAS INTERNACIONALES DE DERECHO ADMINISTRATIVO. Apoyo otorgado a funcionaria de la planta administrativa



Capacitación y/o Actividad de Formación: ENTRENADOR LUDICO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO NIVEL 2: Apoyo otorgado a funcionaria de la planta administrativa



Capacitación y/o Actividad de Formación: XVII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DISCIPLINARIO; ASPECTOS PRACTICOS, PROBATORIOS Y PROCESALES. Apoyo otorgado a funcionaria de la planta administrativa



Capacitación y/o Actividad de Formación: MARCOS DE REFERENCIA Y ELEMENTOS DE CLASIFICACION DOCUMENTA: Realizado de manera virtual por funcionarios de la entidad



Capacitación y/o Actividad de Formación: INTRODUCTORIO DE LENGUAJE INCLUYENTE Y ACCESIBLE. Realizado de manera virtual por funcionarios de la entidad



Capacitación y/o Actividad de Formación: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Realizado de manera virtual por funcionarios de la entidad



Capacitación y/o Actividad de Formación: XX SEMINARIO NACIONAL DE CIENCIAS Y TECNOLOGIAS DEL MAR, SENALMAR 2024. Apoyo entregado a profesor de la institución



Capacitación y/o Actividad de Formación: XII CONGRESO NACIONAL DE GESTION FINANCIERA PUBLICA. Apoyo otorgado a funcionaria de la planta administrativa.



Capacitación y/o Actividad de Formación: FUNDAMENTALS OF PROGRAM ASSESMENT WORKSHOP. Capacitación de profesora de la institución.



Capacitación y/o Actividad de Formación: COMPONENTES DE INTERVENCIÓN DE LOS SECRETARIOS GENERALES Y DIRECTORES JURÍDICOS DE LA IES. Apoyo otorgado a funcionaria de la planta administrativa, nivel directivo.



CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

El Plan de trabajo de la Política de Integridad para el año 2024 se ha diseñado con el objetivo de impulsar un cambio cultural hacia la ética, la integridad y la transparencia en el desempeño de la función pública, un compromiso que nos atañe como servidores públicos del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”.

Las actividades planificadas para este periodo ofrecieron espacios para promover la integración y la internalización de los valores plasmados en el Código de Integridad de la entidad, así como para profundizar en el conocimiento de la política sobre conflictos de interés. Asimismo, estas acciones están alineadas con los diversos planes de talento humano de la institución. En desarrollo del mencionado plan, se formuló el siguiente cronograma:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES POLITICA DE INTEGRIDAD 2024			
Numero	Actividad	Objetivo	Fecha
1	Promoción código de integridad mediante pieza grafica o video	Recordar a los servidores públicos la importancia del código de integridad	Febrero
2	Código de integridad dentro de los procesos de inducción y reinducción.	Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad	Enero-diciembre

3	Convocatoria para escogencia de gestores de integridad	Escoger los gestores de integridad de la institución	Febrero
4	Socializar los valores del código de integridad mediante pieza grafica	Socializar a los funcionarios y colaboradores los valores de nuestro código de integridad	Abril-mayo
5	Curso de integridad y transparencia	Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020.	Mayo-noviembre
6	Elaborar procedimiento para gestión preventiva de conflicto de intereses	Diseñar y documentar el procedimiento para la gestión preventiva de conflicto de intereses	septiembre
7	Capsulas valores del código de integridad	Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilizaciones relacionadas con los temas de integridad.	Septiembre octubre
8	Socialización conflicto de intereses	Dar a conocer a todos los grupos de interés el procedimiento para la gestión preventiva de conflicto de intereses	noviembre
9	Aplicar encuesta de percepción del código de integridad	Aplicar encuesta de integridad a través de un formulario virtual, con el fin de hacer diagnóstico sobre el conocimiento, apropiación y aplicación del código de integridad y valores del servidor publico	Noviembre
10	Desarrollar sesiones de profundización de la temática de conflictos de Interés	Desarrollar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses. (2 acciones de sensibilización)	Diciembre

De conformidad con el plan de trabajo de la política de integridad, se estableció el indicador de Cumplimiento:

(N° de actividades ejecutadas / N° de actividades Programadas) *100

el cumplimiento de los indicadores establecidos en la Política de Integridad es fundamental para asegurar que la entidad esté alineada con los principios de transparencia, ética y responsabilidad. Estos indicadores permitirán medir de manera objetiva el avance de las acciones implementadas, evaluando la efectividad de las estrategias adoptadas para fomentar una cultura organizacional íntegra. A través del monitoreo constante de estos indicadores, la institución garantizará no solo la conformidad con las normativas y estándares legales, sino también el fortalecimiento continuo de sus prácticas éticas y la gestión transparente de sus recursos y actividades.

NO. ACTIVIDADES PLANEADAS ANUAL	PERIODO	NO. ACTIVIDADES CUMPLIDAS	% CUMPLIMIENTO
10	Enero - diciembre	10	100%

Se ha cumplido con los indicadores establecidos en la Política de Integridad, lo que demuestra que la entidad ha avanzado de manera significativa en la implementación de acciones que promueven la transparencia, la ética y la responsabilidad. La evaluación de estos indicadores ha mostrado resultados positivos, reflejando el cumplimiento de los objetivos planteados y la consolidación de una cultura organizacional basada en principios éticos. Este cumplimiento asegura que la institución está alineada con las normativas vigentes y ha fortalecido sus prácticas de integridad y gestión transparente.

El INFOTEP, comprometido con la excelencia académica y el fortalecimiento de su cultura organizacional, reconoce la integridad como un eje fundamental en la planeación institucional, alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), establecido en el Decreto 1499 de 2017. En este contexto, el INFOTEP ha implementado estrategias para evaluar y promover valores fundamentales como la transparencia, el respeto, la responsabilidad y la equidad, esenciales para garantizar un entorno ético y eficiente en el sector público.

La Oficina de Gestión Humana -invitó a los servidores públicos, funcionarios y contratistas para medir la apropiación del Código de Integridad. El formulario, se estructuró teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP definidos en el Manual Operativo de Modelo Integrado de Planeación y Gestión y en la caja de herramientas del Código de Integridad.

El test de percepción mide los 5 valores propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, utilizando 6 indicadores de percepción. El test contiene 39 preguntas adaptadas a situaciones cotidianas de trabajo y enfocadas en integridad. El cierre del formulario fue el 12 de noviembre de 2024 y contó con la participación de 149 servidores públicos y contratistas de la IES Infotep.

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA	RESULTADO SEMAFORO TEST	
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	79%	ALTO	vamos por buen camino
2	HONESTIDAD	82%	MUY ALTO	estamos reflejandola integridad en nuestro actuar y pensar diario
3	RESPECTO	89%	MUY ALTO	estamos reflejandola integridad en nuestro actuar y pensar diario
4	COMPROMISO	81%	MUY ALTO	estamos reflejandola integridad en nuestro actuar y pensar diario
5	DILIGENCIA	76%	ALTO	vamos por buen camino
6	JUSTICIA	88%	MUY ALTO	estamos reflejandola integridad en nuestro actuar y pensar diario

Fuente Encuesta Infotep 2024

En conclusión, los resultados de este análisis evidencian un alto nivel de compromiso de los servidores públicos con los valores éticos y profesionales que rigen su labor. La mayoría de los encuestados demostró una sólida adhesión a principios de integridad, transparencia y responsabilidad en sus funciones, lo cual refuerza la cultura organizacional de la entidad. Sin embargo, también se identificaron ciertas áreas de mejora relacionadas con la percepción de prácticas como la meritocracia, la colaboración efectiva y la gestión de conflictos éticos. Estos hallazgos representan una oportunidad para implementar estrategias de capacitación y fortalecimiento cultural que promuevan un entorno laboral más inclusivo, transparente y alineado con los valores institucionales.

ACTUALIZACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

El Plan de Desvinculación Asistida hace parte del Plan de Bienestar e Incentivos, Eje 1: Equilibrio Psicosocial – Calidad de Vida Laboral; incluidos en la Primera Dimensión del Modelo Integrado de Gestión: Talento Humano, la cual ofrece a una entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y permanencia) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

Como parte del cumplimiento de las actividades que integraban el plan de acción 2024, la oficina procedió a actualizar el plan de desvinculación asistida con el objetivo de Desarrollar acciones de bienestar y capacitación que permitan a los funcionarios que estén próximos al retiro laboral, facilitar su preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.

En desarrollo de esto, se realizaron actividades de capacitación, acompañamiento psicológico y asesoría legal al personal de la institución. Actividades realizadas: 16

EJECUCIÓN DE OTRAS ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

- VINCULACIÓN DE PROFESORES PERIODO DE 2024: Recepción, revisión y organización de hojas de vida.
- Vinculaciones en el marco del convenio firmado con el Centro de Regionalización de la Educación y las Oportunidades – CREO – de la Universidad del Magdalena.
- Selección, vinculación y desvinculación de personal de planta
- Organización del proceso para recepción de documentación para el semestre 2024- 2, mejorando el proceso de selección, a través de la creación de nuevos procedimientos y la integración de la oficina de Infraestructura Tecnológica.
- Avance en el proceso de depuración con fondos de pensiones
- Revisión de procedimientos y formatos de calidad
- Liquidación de nomina y tramites relacionados con seguridad social
- Respuesta a solicitudes de información y reportes
- Cumplimiento de obligaciones dentro de procesos disciplinarios
- Conformación de comisión de personal 2024-2026
- Reportes a entes de control
- Actualización de la política de gestión estratégica de talento humano con fines de cambio de carácter.

RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

La encuesta de satisfacción es un instrumento que precisamente permite identificar situaciones por mejorar en la prestación de servicios y en la atención a los usuarios, así mismo puede interpretarse como una manera de hacer seguimiento al desempeño de los procesos a partir de las estrategias de servicio y de atención que se implementen en estos.

Se realizó con el fin de comprender las percepciones y expectativas de los encuestados sobre los servicios de la Oficina de Gestión Humana, identificar tendencias en las respuestas, y proponer recomendaciones estratégicas que fortalezcan la calidad del servicio ofrecido, alineadas con los valores y objetivos institucionales de INFOTEP.

Las fortalezas identificadas en el área de Gestión Humana de INFOTEP incluyen la atención amable y profesional, la rapidez en los tiempos de respuesta y la claridad en la comunicación, lo que contribuye a una percepción positiva del servicio. Sin embargo, se detectaron áreas de mejora, como la necesidad de resolver de manera más efectiva algunas solicitudes y mejorar la uniformidad en la experiencia del usuario. Para abordar estas áreas, se recomienda reforzar la capacitación del personal, optimizar los procesos internos para garantizar la resolución oportuna de las solicitudes, implementar un monitoreo continuo para evaluar la percepción de los servicios y crear espacios de retroalimentación activa que permitan a los colaboradores expresar sus necesidades y sugerencias de mejora.