

# PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO INFOTEP HVG VIGENCIA 2021

## Contenido

- **introducción**
- **marco legal**
- **alcance**
- **objetivos generales**
- **objetivos específicos**
- **caracterización de los empleos**
- **planta global**
- **marco conceptual de la gestión talento humano**
- **marco estratégico**
- **misión**
- **visión**
- **plan estratégico del talento humano**
- **desarrollo del talento humano**
- **formas de provisión**
- **cargos para concurso**

## INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que debe seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia, la secuencia de acciones y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución.

Con esta orientación es que Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional INFOTEP elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con los objetivos y propósitos fundamentales de la Institución con la satisfacción y el bienestar de sus funcionarios durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

El presente plan estratégico está integrado por los siguientes elementos: misión, visión, objetivos estratégicos y valores EL Instituto nacional de formación técnica profesional INFOTEP, diagnóstico del talento humano, componentes, planes de acción e indicadores, factores que influyen en el logro del propósito misional y el cumplimiento de los objetivos

## MARCO LEGAL

Normativa	
Ley 30 de 1992	Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior
Ley 909 de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1064 de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la

	educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
Ley 1221 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario
Decreto 1567 de 1998	por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación
Decreto No. 4665 de 2007	Reglamentario del Sector Función Pública
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 1072 de 2015	Único Reglamentario del Sector Trabajo.

## ALCANCE

El plan estratégico de talento humano de Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional INFOTEP busca integrar y articular la gestión del talento humano con la normativa vigente y los recursos disponibles, iniciando con la detección de necesidades relacionadas con cada uno de los componentes del mismo y finalizando con las actividades de seguimiento y control relacionadas con su ejecución, procurando la cobertura a la población académica y administrativa Aplicando a la población de servidores públicos, extensivo a la población de colaboradores y terceros, teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente

## OBJETIVOS GENERALES

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante herramientas de Planear, desarrollar y evaluar la gestión con el fin de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos docentes y administrativos para el reconocimiento, el bienestar y la

motivación de los servidores del Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional INFOTEP

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y comportamientos de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Proyecto cultural de Capacitación, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos efectuados.

Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

Establecer un modelo integral de gestión por competencias para el personal académico y administrativo de planta del Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional INFOTEP

Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.

Proveer de manera oportuna las vacantes de cargos docentes y administrativos mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales

Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación

Implementar programas de gestión y acciones de promoción y prevención en los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo evaluados como prioritarios

Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores públicos de la Universidad.

Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público

Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores del Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional INFOTEP previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.

Apoyar la implementación del Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos

La información de los empleos y los servidores que se presentan permiten inferir y orientar las características de la población del personal humano con los que cuenta la entidad.

Planta De Personal Administrativa				
N° De Cargos	Nivel	Denominación Del Cargo	Código	Grado
<b>RECTORÍA</b>				
1	Directivo	Rector de Institución Técnica Profesional	042	20
<b>PLANTA GLOBAL</b>				
1	Directivo	Secretario General de Institución Técnica Profesional	058	14
2	Directivo	Vicerrector de Institución Técnica Profesional	096	14
3	Directivo	Decano	003	4
1	Asesor	Jefe de Oficina de Control Interno	105	2
7	Profesional	Profesional Universitario	219	9
7	Profesional	Profesional Universitario	219	2
1	Técnico	Técnico Administrativo	367	9
7	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	14
6	Asistencial	Celador	477	6
4	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	6
1	Asistencial	Conductor Mecánico	482	10
<b>41</b>	<b>TOTAL</b>			

## MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN TALENTO HUMANO

Se permite evidenciar un esfuerzo conjunto para mejorar el desempeño con la creación de la Ley 909 de 2004 y sus consecuentes mejoras frente a la institucionalidad del sistema y la creación de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC como uno de los órganos rectores del empleo público junto con

Función Pública, así como también al establecimiento de políticas específicas de Gestión del Talento Humano. pero también evidencia que el avance no ha sido el esperado y que es necesario desarrollar e implementar las acciones que permitan que la normatividad se refleje y tenga un mayor impacto en el desarrollo del servicio civil,

En consecuencia de lo anterior, la Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, se basa en principios fundamentales como la articulación institucional, la excelencia y calidad, orientación de resultados, toma de decisiones y aprendizaje e innovación. Estos principios se constituyen en el factor crítico de éxito para que una buena gestión logra resultados como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver necesidades y problemas de los ciudadanos

La Gestión estratégica de la oficina de talento humano es el pilar central. Estrategias como estas articulaciones buscan mejorar la calidad de vida del servidor público, así como eficacia en la prestación del servicio y bienestar para los ciudadanos. Teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país

## **MARCO ESTRATÉGICO**

Para el presente plan estratégico debemos de adoptar la teoría deductiva teniendo como base el documento de análisis del contexto estratégico de la entidad, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta en sus debilidades y fortaleza para la formulación de las estrategias eficaces y equitativas permitiendo así proyectar una intervención pertinente que atienda las necesidades reales de la entidad

## **MISIÓN**

La Dirección de Talento Humano, plenamente identificada con la misión, la visión y los valores institucionales, brinda apoyo para la establecimiento de los planes y programas de selección, administración, desarrollo, formación, evaluación del

desempeño, bienestar, cultura organizacional, estímulos e incentivos, prevención e intervención de las problemáticas laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo, de manera que contribuya a la calidad en la prestación de servicio, la construcción de un adecuado entorno laboral y bienestar de los trabajadores, sustentándose en el mejoramiento continuo de sus procesos y en su personal de alta calidad humana y profesional

## **VISIÓN**

La Dirección de Talento Humano para el 2022, será reconocida como eje fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales; con base en estrategias innovadoras gestiona políticas, planes programas de Talento Humano con el propósito de aumentar la competitividad de las dependencias y el cumplimiento de las responsabilidades institucionales, y los programas para para la calificación del personal, bienestar social y salud ocupacional que permitan crear un ambiente de trabajo positivo, generando sentido de pertenencia en cada uno de los colaboradores.

## **PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro en este mismo orden de ideas Los principios primordiales que han inspirado este Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano en el INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL “HUMBERTO VELÁSQUEZ GARCÍA”

**Planificación:** Aplicación de sistemas de integración, coordinación y gestión que garanticen la eficacia y la eficiencia

**Participación:** El diálogo permanente con la alta dirección, gestores y líderes de procesos institucionales, personal académico y administrativo del Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional INFOTEP

**Cooperación y colaboración:** Optimizar los esfuerzos en la consecución de los objetivos del plan, reforzando la colaboración y cooperación entre los diferentes procesos, dependencias, unidades de gestión y personal académico - administrativo.

**Igualdad:** El desarrollo de las actividades de Talento Humano se basará en las normas y políticas internas y externas aplicables al personal académico y

administrativo en ejecución de cada uno de los procedimientos, sin exclusión, discriminación o marginación por razón de sexo, categoría, etc

**Compromiso y responsabilidad:** Implicación permanente y compromiso activo del conjunto de procesos, responsables de unidades de gestión y personal académico - administrativo.

**Comunicación:** Establecimiento de canales de comunicación, internos y externos, que permitan disponer y compartir información entre los diferentes estamentos Universitarios, personal académico y administrativo, aprovechando las nuevas tecnologías

## DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

consiente la importancia del personal en la construcción y consolidación de la calidad académica, a través de la Política de Talento Humano, establece el compromiso recíproco entre la institución y sus colaboradores para crear un ambiente laboral que promueva el desarrollo integral del personal en los aspectos laboral, humano y social, una cultura de alto desempeño, el trabajo en equipo y la autogestión sobre la base de construir identidad con el desarrollo estratégico, los valores organizacionales, la ética, la calidad de vida, el bienestar, la normatividad laboral y ambientes de trabajo saludables. Esta política contribuye a desarrollar, atraer y retener el talento humano que la Universidad necesita para ampliar su gestión y ser competitiva, fundamentada en el liderazgo, el trabajo en equipo, la actitud de servicio, el mejoramiento continuo y la cualificación del Talento Humano.

Estas estrategias operacionales a través de:

**CAPACITACIÓN** la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Esta se realizara teniendo en cuenta las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño.

**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL** Con base en los diferentes resultados y recomendaciones médicas, preservando la cultura de la prevención y partiendo de

la promoción de hábitos de vida saludable de la integralidad del ser humano, se ha definido como un patrón a seguir la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS** La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores..

**LIDERAZGO CON AUTOSUFICIENCIA PROACTIVA** oficina de talento humano buscará mejorar la psicología Organizacional con el fin de auto fortalecer el eje de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño eficaz

### PLAN DE VACANTES

<i>Nivel Jerárquico</i>	<i>Denominación del Cargo y Dependencia</i>	<i>Cantidad de Empleo</i>	<i>Código</i>	<i>Grado</i>	<i>Estado de Provisión</i>
DIRECTIVOS	Vicerrector de Instituto Técnica Profesional.	1	096	14	LNR
	Decano	3	003	4	LNR
	Jefe de Oficina de Control Interno	1	105	2	Designación
PROFESIONAL	Profesional Universitario	1	219	9	LNR
ASISTENCIAL	Auxiliar de Servicios Generales	1	470	6	Provisionalidad
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>			

<i>Denominación del Cargo</i>	<i>Cantidad de Empleo</i>
-------------------------------	---------------------------

Profesor Tiempo Completo	14
--------------------------	----

De acuerdo al consejo directivo el cargo de Decanos no se provisionan en la nueva estructura aprobada mediante el Artículo 46 Parágrafo 2 del estatuto, dado que existe la restricción de que debe ser provisionado en el momento que la IES INFOTEP cuente con un número suficiente de estudiantes por cada una de las escuelas y debe presentarse nuevamente la solicitud ante el Consejo Directivo, para que se apruebe la convocatoria de apertura de los cargos.

Seguido a ello, el cargo Jefe de Oficina de Control Interno debe ser provisionado y designado por el ente territorial de la Gobernación del Departamento del Magdalena.

**BERTA SANCHEZ GUETTE**  
P.U Gestión Talento Humano  
IES INFOTEP  
Ciénaga, Magdalena