

## POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL “HUMBERTO VELÁSQUEZ GARCÍA”

Ciénaga, Magdalena

## 1. INTRODUCCIÓN

Incrementar el impacto de la gestión del empleo público y la efectividad de la política y de los lineamientos que lo regulan son aspectos fundamentales para cualquier país, dada la importancia que tienen tanto en lo público como en la economía y la competitividad. Colombia, dada la relevancia de estos temas, ha venido desarrollando la política y los instrumentos en torno al empleo público con el fin de generar parámetros para su estructura, manejo y efectividad. Sin embargo ahora, en la coyuntura actual del posconflicto, y con retos relacionados con la reducción de la pobreza y la expectativa del ingreso a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Gobierno Nacional debe consolidar su propósito de fortalecer la gestión del empleo público en Colombia y, avanzar en la política y en las estrategias que orienten a las entidades públicas para alcanzar sus objetivos con base en el desarrollo de su talento humano<sup>1</sup>.

En ese orden de ideas, el empleo público en Colombia debe ser atractivo, retador, y motivante que permita competir con el sector privado; de igual forma debe propiciar condiciones favorables para construir un sector sólido y competitivo que logre satisfacer las necesidades de los ciudadanos y contribuya a incrementar la confianza en el Estado. Para ello se requiere del compromiso de todos los funcionarios públicos, acompañado de una alineación con las políticas y directrices de las áreas de Talento Humano desarrollando actividades de gestión del TH que confluja alcanzar las metas propuestas.

Es así, como en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la dimensión más relevante es el talento humano, de allí la importancia de implementar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y los esfuerzos por seguir trabajando en la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública se convierte en un aspecto fundamental, pues son los servidores públicos los que deberán tomar el liderazgo, planificar, ejecutar y evaluar todas las políticas públicas.

Esta Dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la IES INFOTEP. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Es así, como el talento humano se considera como el eje central del funcionamiento eficiente y eficaz para el logro de resultados, por lo que la Gestión Estratégica del

<sup>1</sup> Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)  
[www.infotepvhg.edu.co](http://www.infotepvhg.edu.co) | Calle 10 No. 12-22 | Teléfonos: (+5) 4241589 - (+5) 4100300- 4102026  
Telefax directos: (+5) 4242182 e-mail: [ihvg@infotepvhg.edu.co](mailto:ihvg@infotepvhg.edu.co)  
[quejasreclamos@infotepvhg.edu.co](mailto:quejasreclamos@infotepvhg.edu.co)

Talento Humano –GETH está orientada al desarrollo de prácticas para el cumplimiento de objetivos y del ser de la entidad, identificándose con la parte misional para ejercer una cultura planificada acorde a las exigencias de la entidad, con una planta de personal comprometida con un desempeño eficiente.

Con el fin de aportar los elementos que faciliten y ordenen el proceso implementación del MIPG en su dimensión de Talento Humano, se ha construido el presente documento, que pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores de la IES INFOTEP y ciudadanos, los programas y planes que conforman la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, alineada al Plan Estratégico Institucional y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Institución, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, la estrategias de la Institución y el Plan Nacional de Desarrollo - PND, propuesto por el Gobierno Nacional para la vigencia, dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, el MIPG en su Dimensión de Gestión del Talento Humano, las diferentes políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y lo consagrado en la Política de Integridad en particular. Cabe aclarar, que esta Política, Planes y Programas contenidos; están sujetos a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

## 2. JUSTIFICACIÓN

El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, con sede en Ciénaga, Municipio del Departamento del Magdalena, fue creado por el Gobierno Nacional mediante el Decreto No. 3506 del 10 de diciembre de 1981 y recibió la categoría de establecimiento Público del Orden Nacional por Ley 24 del 11 de febrero de 1988. Por tanto, es actualmente un organismo con Personería Jurídica, Autonomía Administrativa y Patrimonio Independiente, adscrito al Ministerio de Educación Nacional.

Por medio de la Ley 24 del 11 de febrero de 1988 se reestructuró al MEN, lo cual le permitió a la IES- INFOTEP convertirse en establecimiento público, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio. El Decreto 1883 del 23 de agosto de 1989 aprobó la estructura orgánica del INFOTEP HVG. Por otro lado, la Ley 30 de 1992 organizó el Servicio Público de la Educación Superior, y otorgó autonomía para designar las autoridades académicas y administrativas, crear y desarrollar programas académicos, definir y organizar las labores formativas, docentes, científicas y de extensión y la conformación de nuevos organismos de gobierno; ese marco normativo permitió que la IES INFOTEP pudiera asumir los procesos descritos en los términos que exige la Ley.

El Gobierno Nacional en aplicación a la Ley 489 de 1998, Ley 790 de 2002, Ley 715 de 2001 y el Decreto reglamentario 1056 de abril 6 de 2006 dio inicio a un proceso administrativo de descentralización de la institución de educación Superior de Orden Nacional adscrito al Ministerio de Educación. La Asamblea del Departamento del Magdalena en Aplicación a estas disposiciones legales, mediante la ordenanza N° 004 del 13 de octubre del 2006, incorporó al Departamento del Magdalena al “Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional, Humberto Velásquez García”. Los Decretos 2109, 2110 y 2111 de 2004 del Gobierno Nacional modifican la estructura del INFOTEP.

El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, INFOTEP – Ciénaga, es una institución educativa 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. Es así como en cumplimiento a lo establecido en el Decreto 2109 de 2004 definió oficialmente su estructura jerárquica organizacional, en la cual se reflejan las autoridades, dependencias y colaboradores.

Por otro lado, la IES INFOTEP está sujeta a la aplicación de los lineamientos establecidos para la administración del empleo público contenidos en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1227 de 2005, la Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015, los cuales señalan la obligación de las entidades públicas de

diseñar, planear e implementar los sistemas de estímulos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos, con el fin de:

- 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.

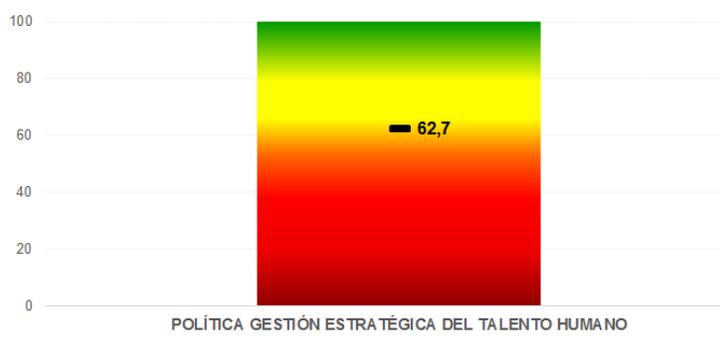
Con el propósito de diseñar y ejecutar los sistemas y planes mencionados al interior del Instituto, se formula la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, a partir de las disposiciones antes citadas, el MIPG Nacional y de la Entidad, Plan Nacional de Desarrollo y el PEI del Instituto.

### 3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Teniendo en cuenta la planificación es necesario que la IES INFOTEP desarrolle e implemente planes para alcanzar objetivos y metas establecidos en un tiempo determinado por medio de proyectos, planes, programas, entre otros tomando como base el Plan de previsión y Plan anual de vacantes con el que cuenta.

Con base en la herramienta de autodiagnóstico del MIPG Política de Talento Humano, se observa en el siguiente cuadro que arroja una calificación total del 62,7% por lo cual es pertinente enfocar acciones para el mejoramiento de la gestión y el desempeño de esta Política de Talento Humano.

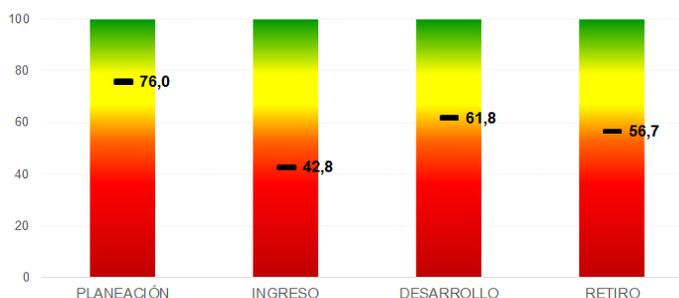
#### 1. Calificación total:



Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG.

Con este resultado se evidencia que la IES INFOTEP está en Transformación: segundo nivel, implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo<sup>2</sup>.

#### 2. Calificación por componentes:



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

## RESULTADO RUTAS AUTODIAGNOSTICO DE TALENTO HUMANO

Se observa a continuación el resultado del autodiagnóstico las rutas de creación de valor de la política, se evidencia que la ruta con menor calificación es la RUTA DE LA CALIDAD con un 59%, seguido de la RUTA ANALISIS DE DATOS con un 61%, LA RUTA DE LA FELICIDAD Y LA RUTA DEL CRECIMIENTO con un 64%, y la ruta con mayor calificación se encuentra en la RUTA DEL SERVICIO ubicándose en 65%.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	64	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	58
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	63
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	65
		- Ruta para generar innovación con pasión	69
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	64	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	66
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	60
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	64
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	64
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	65	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	71
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	59
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	59	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	60
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	58
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	61	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	61

Qué significado tiene la Ruta de la Calidad<sup>3</sup>: "... la cultura de hacer las cosas bien. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

<sup>3</sup> Manual MIPG del Departamento Administrativo de la Función Pública

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

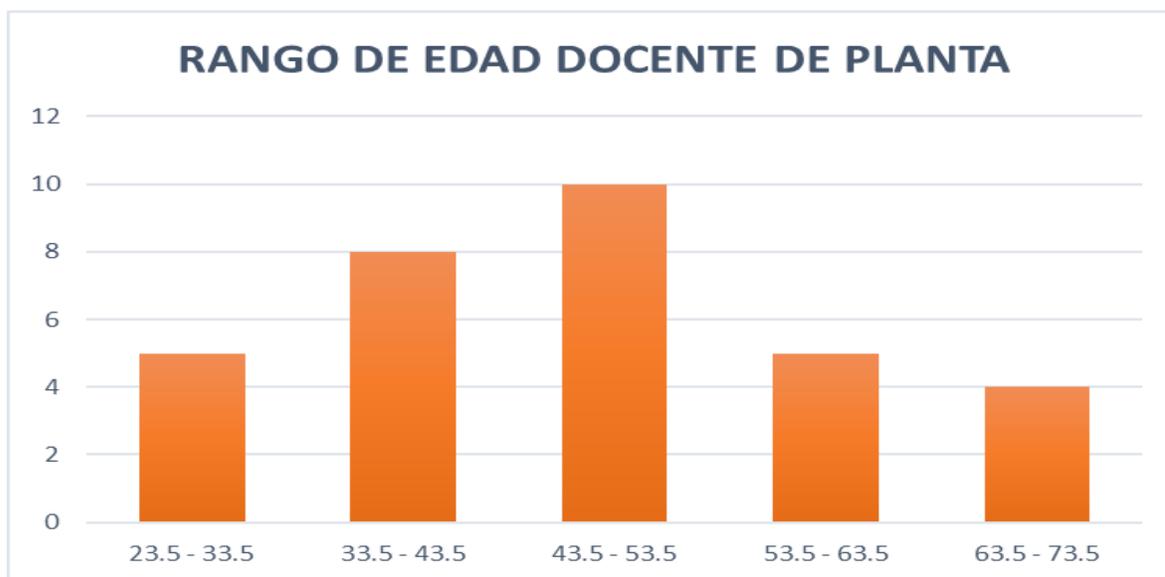
### 3.1. ANÁLISIS DE LA CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Matriz de Caracterización de la Población, es una herramienta fundamental para mantener actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, insumo para la administración del Talento Humano de la IES INFOTEP.

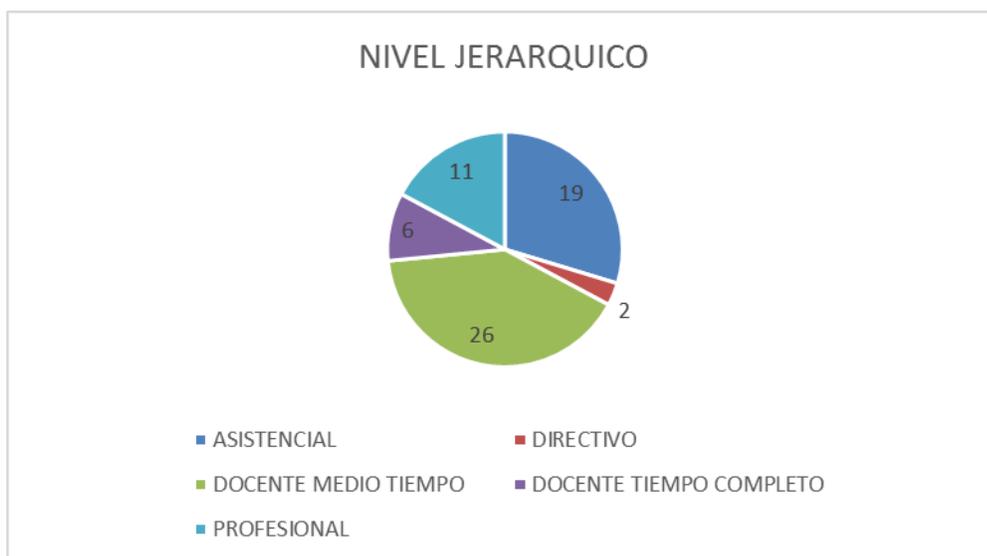
Al realizar un estudio sobre el género de empleados de la administración municipal de Chima, se encuentra que un 52% son mujeres y un 48% son hombres, lo cual se puede interpretar que se está dando cumplimiento en la ocupación de empleos en la planta de personal, ya que supera el requisito legal en materia de ocupación de cargos directivos por mujeres que corresponde al 30% según lo establecido por la Ley 581 del 2000.

En cuanto a la vinculación, la mayoría de los empleados se encuentran en carácter de provisionalidad, lo que equivale al 77% del total de empleos de la planta de personal, el 12% en carrera administrativa, el 9% son de Libre nombramiento y Remoción y 2% de Periodo.

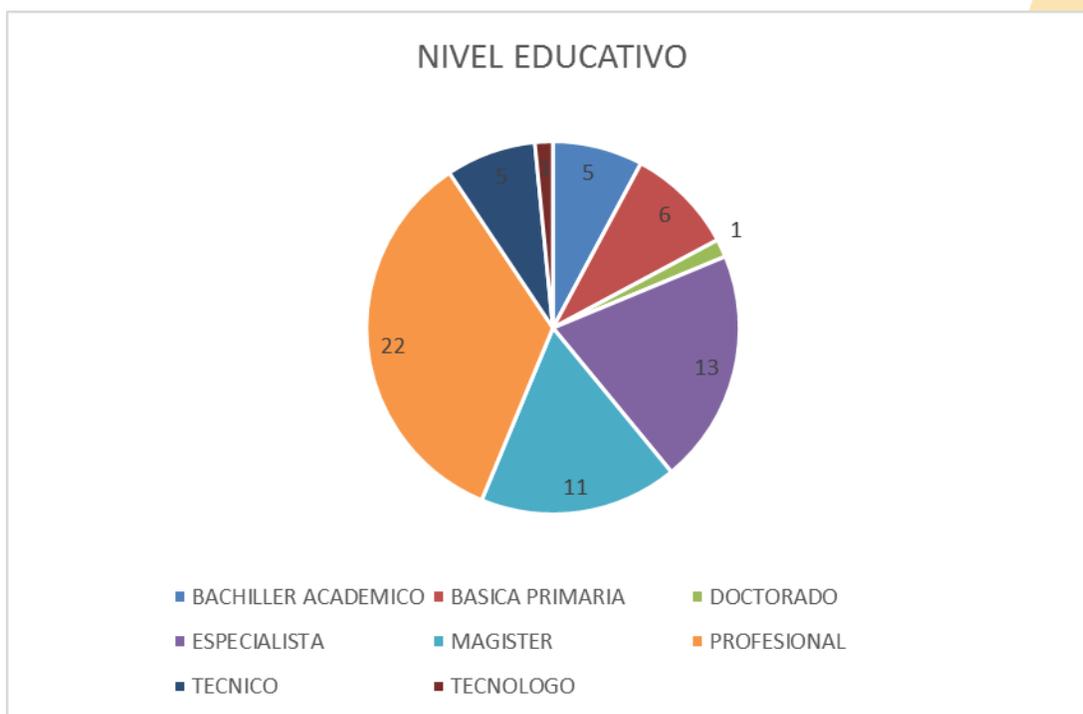
Respecto a los rangos de edades de los funcionarios se identifica que los servidores se encuentran en los siguientes rangos de edad.



## Número de Funcionarios Según su Nivel Jerárquico.



## Número de Personas Según su Escolaridad.



## Principales Profesiones.



## Planta de personal actual

La planta de personal actual fue modificada mediante los Decretos 2110 y 2111 del 29 de junio de 2004 y actualmente está conformada por 32 cargos administrativos y 32 cargos docentes así:

NIVEL	CARGO	CÓDIGO	GRADO	N° DE EMPLEOS
DIRECTIVO	Rector	0151	05	1
	Secretario General	0161	01	1
PROFESIONAL	Profesional Universitario	2044	07	4
	Profesional Universitario	2044	01	7
ASISTENCIAL	Secretario	4178	13	1
	Conductor Mecánico	4103	09	1
	Auxiliar Administrativo	4044	07	7
	Celador	4097	05	6
	Auxiliar de Servicios Generales	4064	05	4
TOTAL				32

CARGO	CATEGORÍA	N° DE EMPLEOS
Docente Tiempo Completo	Profesor Auxiliar	6
Docente Medio tiempo	Profesor Auxiliar	26
TOTAL		32

### 3.2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba de la IES INFOTEP, se adoptó mediante Resolución Rectoral No 010 del 18 de enero de 2019, el cual acogió el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral, propuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante acuerdo 617 del 2018.

En la actualidad se está utilizando el aplicativo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil EDL-APP-v2.2.5.2, donde los evaluados y evaluadores pueden ingresar con su usuario y contraseña para realizar la correspondiente evaluación la cual se les ha aplicado a 7 servidores de Carrera Administrativa, dicha implementación ha permitido la mejora del proceso y por ende servirá para la toma de decisiones.

### 3.3. MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima, la cultura organizacional y los valores, constituyen tres componentes de esencial importancia para la elevación de la productividad laboral. El clima organizacional es un componente esencial del proceso de socialización del conocimiento y la cultura.

La socialización de la cultura y del conocimiento en nuestra institución es una premisa fundamental, donde la colaboración es fuente de ventajas competitivas, y los valores institucionales, permiten fortalecer lazos entre la comunidad laboral y un posicionamiento frente al desarrollo de estrategias organizacionales.

Los líderes de procesos de la institución desempeñan un papel activo en la formación y reforzamiento del clima y la cultura organizacional.

Por tanto, para el desarrollo de esta estrategia, se requiere el trabajo colaborativo de las diferentes dependencias para trabajar en los siguientes aspectos:

- El fortalecimiento de las actividades de promoción de buena salud en la organización.
- El apoyo de la Alta Dirección y la participación activa de los trabajadores, con sentido de pertenencia.
- El control de la presencia y el efecto de los factores de riesgo asociados con accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.
- La motivación necesaria para dinamizar y garantizar el desarrollo de una política de higiene, seguridad, salud ocupacional y protección del medio.
- Un concepto global de desarrollo sostenible, calidad de vida, salud, seguridad en el trabajo y protección del medio en todos los nuevos proyectos que se pretendan emprender.

#### 4. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Para ello, la Institución ha desarrollado cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, tal como lo establece la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) en los siguientes términos:

**I. Disponer de información:** La institución contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos para realizar una gestión que tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

**II. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:** El levantamiento del diagnóstico en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la Institución es fundamental para desarrollar las acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano. Para ello, se utilizó una de las herramientas de la política: la Matriz de GETH, la cual se encuentra en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, el INFOTEP identificó el nivel de madurez, fortalezas y los aspectos a mejorar en la gestión.

**III. Elaborar el Plan de Acción:** Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la IES INFOTEP, se diseñó un plan de acción que permitirá avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Para esta etapa, se describieron todas las acciones correspondientes en el instrumento asociado a la Matriz GETH denominado “Diseño de Acción”. En este formato se establecieron los aspectos sobre los que va a priorizar la gestión para lograr acceder al siguiente nivel de madurez.

**IV. Implementar el Plan de Acción:** Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito es realizar todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo de vida del servidor público, que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, con el objetivo de mejorar la GETH.

- Para el ingreso, se realizarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión de los empleos con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.
- Para el desarrollo, se implementarán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y todas aquellas que favorezcan al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público en su entorno laboral.
- Para el retiro, la gestión estará dirigida a establecer los motivos de la deserción del empleo con el fin de implementar mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. De igual forma, se desarrollan acciones para la preparación del retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. También se deberá garantizar que el conocimiento adquirido por los funcionarios que se retiran permanezca en la Institución.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, que permite priorizar las acciones previstas en el plan de acción y conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.

Las rutas son las siguientes:

 Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.

Esta relaciona, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

 Ruta del Crecimiento: liderando talento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

 Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos.

Relaciona las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

✚ Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

✚ Ruta del análisis de datos: conociendo el talento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

**V. Evaluar la Gestión:** Para hacer el seguimiento de las acciones implementadas, el líder de Talento Humano deberá verificar el cumplimiento de las mismas con base en el formato de 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.

## 5. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### OBJETIVO

Permitir que la IES INFOTEP cuente con un talento humano comprometido, transparente, idóneo e íntegro, que contribuya al cumplimiento de la Misión, Visión y objetivos institucionales, logrando su desarrollo personal y laboral.

### ALCANCE

La Política Estratégica de Gestión del Talento Humano y sus anexos, cobija a todos 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.

### PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica de 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 que se relacionan a continuación:

- ❖ **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.

❖ 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.

## 6. MARCO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La política de GETH se desarrolla en el marco general de la política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares<sup>4</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.

<sup>4</sup> Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).  
[www.infotepvlg.edu.co](http://www.infotepvlg.edu.co) | Calle 10 No. 12-22 | Teléfonos: (+5)4241589 - (+5) 4100300- 4102026  
Telefax directos: (+5)4242182 e-mail: ihvg@infotepvlg.edu.co  
quejasreclamos@infotepvlg.edu.co

Soportada en estos pilares, la política de empleo público apunta a lograr cuatro objetivos básicos<sup>5</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.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un Modelo de Empleo Público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

- ✚ Direccionamiento estratégico y planeación institucional.
- ✚ Ingreso
- ✚ Desarrollo
- ✚ Retiro

En este contexto, la planeación estratégica del talento Humano del INFOTEP HVG, es un instrumento a través del cual se identifican y planea la ejecución, evaluación y seguimiento de las actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos y los fines del estado.

Así las cosas, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscriben a los procesos de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores público. De igual forma, se materializan en los siguientes documentos:

- ✓ Plan Estratégico de Talento Humano.
- ✓ Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Plan de Bienestar y Estímulos.
- ✓ Plan de Seguridad y Salud en el trabajo.
- ✓ Plan de vacantes.
- ✓ Plan de previsión.

## 7. ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

### 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,

<sup>5</sup> Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

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.

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 IES INFOTEP, 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 IES INFOTEP 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.
- 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.
- 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.
- 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.

## Inducción y reinducción

La inducción en la IES INFOTEP 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 que participe activamente en el proceso en el cual le corresponda desarrollar actividades, que contribuya a una prestación de servicios con calidad.

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 IES INFOTEP, tiene como finalidad de crear un espacio para que los funcionarios del INFOTEP, 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).

## Plan de Bienestar y Estímulos

El Instituto Nacional Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García, en aras de conservar un ambiente laboral propicio y motivar a sus empleados, ha elaborado el programa de estímulos, 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 estímulo 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, contribuyan al cumplimiento de los resultados institucionales. Todas estas actividades deben estar contempladas en el Plan de Bienestar y Estímulo.

## 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.

## Plan de vacantes

El Plan Anual de Empleos Vacantes de la IES INFOTEP, 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 IES INFOTEP, desarrollará el Plan Anual de Empleos Vacantes de conformidad con la normatividad que regula la materia y de acuerdo a las políticas que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

### **Plan de Previsión de Recursos Humanos**

La IES INFOTEP, a través de la oficina de Talento Humano elaboró 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) 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 IES INFOTEP presentó 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.

## 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.

## SIGEP

La estrategia a 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.

## 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 IES INFOTEP 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 evaluará el impacto de estas actividades.

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano estará a cargo del proceso de Talento Humano 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:

- a. 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.

b. Formato Plan de Acción: El responsable de 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.

c. 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.

## 9. PLAN DE ACCION

El Plan de Acción de la presente política de Talento Humano se encuentra a continuación, dichas acciones deben ser aplicadas por la IES INFOTEP con el objetivo de mejorar el desempeño y los resultados planeados.

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje  <b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos  Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad  IR →	PROVISIÓN DEL EMPLEO	Proveer las vacantes definitivas, mediante convocatoria a concurso de mérito	Convocatoria a Concurso de Mérito	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los pasos anteriores	GESTION DEL DESEMPEÑO	Adopción mediante acto administrativo acuerdos de gestión	Implementar Acuerdos de Gestión	
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	GESTION DEL DESEMPEÑO	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	Evaluar el desempeño por el servicio al ciudadano.	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribálas en la columna No. 5: "Variables resultantes"				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lleva de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP	ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	Convocar a elecciones para la conformación de la Comisión de Personal.	
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				