

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO INFOTEP 2024 -2027



## Contenido

1.	MARCO LEGAL.....	3
2.	ALCANCE.....	4
3.	OBJETIVOS .....	4
3.1	Objetivo General.....	4
3.2	Objetivos Específicos .....	4
4.	MARCO ESTRATÉGICO .....	5
	Misión.....	6
	Visión.....	6
5.	MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	6
6.	CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS .....	7
7.	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO .....	9
7.1	Administración del Talento Humano.....	9
7.2	Desarrollo del Talento Humano.....	9
8.	FORMAS DE PROVISIÓN .....	10
9.	CARGOS PARA CONCURSO.....	11

## 1. MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al Plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1064 del 26 de julio 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 16 de julio de 2008 Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Código de Integridad del Servidor Público 2017 DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
- 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.

## **2. ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés y Providencia Islas- INFOTEP- inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes)y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos.

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de revisión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo ala población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manerapermanente y se puedan impactar con las acciones del área de Talento Humano.

## **3. OBJETIVOS**

### **3.1 *Objetivo General***

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación delos servidores del INFOTEP.

### **3.2 *Objetivos Específicos***

- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso de méritos, para atender las funciones misionales y de apoyo del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional-INFOTEP.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional.

- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores del INFOTEP, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- 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.
- Elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos).
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- 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.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

#### **4. MARCO ESTRATÉGICO**

Para la formulación y construcción del Plan tiene 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 para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo así proyectar una intervención pertinente que atienda las necesidades y expectativas del sector y la entidad, además se alimenta de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano cuyo propósito primordial es crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral del capital humano, elevando así los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad para una mejor prestación de servicios a la comunidad en general.

## ***Misión***

El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional, INFOTEP, Institución redefinida por ciclos propedéuticos, tiene la misión de formar ciudadanos integrales comprometidos con el desarrollo social, económico, cultural, artístico y ambiental de la Isla, la región, el país y el mundo. Lo anterior, es posible gracias a su oferta académica por ciclos propedéuticos que incluye procesos de investigación, extensión e internacionalización que contribuyen a la solución de los problemas regionales, nacionales e internacionales.

## ***Visión***

El INFOTEP en el año 2030 se convertirá en la Institución Universitaria del Archipiélago, pionera en temas propios de insularidad con proyección hacia el país y el Caribe, reconocida por la calidad de sus programas, con egresados competitivos para satisfacer la demanda laboral del Departamento y la Nación, con infraestructura física, tecnológica y talento humano idóneo que garantice el cumplimiento de la misión institucional, siempre teniendo en cuenta el enfoque étnico y cultural del departamento.

## **5. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Según el diagnóstico realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo BID para la generación del índice de desarrollo del servicio civil en Latinoamérica, Colombia se ubica en el quinto lugar y evidencia que para los años 2011-2013 el país avanzó seis puntos frente al año 2004, a este crecimiento se le atribuye la expedición de normas como 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.

Esto permite evidenciar un esfuerzo conjunto para mejorar el desempeño del servicio civil, 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, pues aún existen aspectos de la Gestión del Talento Humano que permanecen en niveles similares a los de diez años atrás, lo cual configura un amplio escenario de mejora para el empleo público en Colombia.

En consecuencia de lo anterior, la Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, 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.

La Gestión estratégica en el INFOTEP 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 logre resultados como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver necesidades y problemas de los ciudadanos y por ello, 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.

De esta manera se busca que el empleo público sea atractivo, motivante y retador generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.

## 6. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La planta de personal actual, fue aprobada mediante el Decreto 1571 del 3 de octubre de 2016, y está actualmente conformada por 43 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

No. de cargos	Dependencia y denominación del cargo	Código	Grado
<b>DESPACHO DEL RECTOR</b>			
1 (Uno)	Rector de Institución Técnica Profesional	0151	06
1 (Uno)	Asesor	1020	01
1 (Uno)	Profesional Especializado	2028	12
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4178	14
<b>PLANTA GLOBAL</b>			

No. de cargos	Dependencia y denominación del cargo	Código	Grado
2 (Dos)	Vicerrector de Institución Técnica profesional	0171	03
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	12
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	09
2 (Dos)	Profesional Universitario	2044	08
3 (Tres)	Profesional Universitario	2044	05
2 (Dos)	Profesional Universitario	2044	03
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	01
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	11
2 (Dos)	Secretario	4178	12
1 (Uno)	Pagador	4173	20

No. de Cargos Docentes	Denominación del Cargo
18 (Dieciocho)	Docente Tiempo Completo
3 (Tres)	Docente Medio Tiempo

La planta del INFOTEP se aumentó en el 2016 teniendo en cuenta que la Institución orientó sus acciones a satisfacer las necesidades de la comunidad Educativa del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, y consecuente con este propósito emprendió acciones tendientes para la modernización de la educación superior, de investigación e intervención en el ámbito social.

El Rector del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés y Providencia, distribuirá los cargos de la planta global, a que se refiere el artículo 2 del Decreto 1571 de 2016, mediante acto administrativo y ubicará el personal teniendo en cuenta la estructura, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad.

Los cargos de carrera de la planta de personal que queden vacantes, se proveerán de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, sus decretos reglamentarios y demás disposiciones que le modifiquen, adicionen o sustituyan.

El nombramiento en los empleos de la planta de personal docente de los programas de educación superior, se realizarán conforme con lo establecido en el Estatuto Docente vigente.



## **7. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**

### ***7.1 Administración 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.

### ***7.2 Desarrollo del Talento Humano***

El Desarrollo del talento humano 2024-2027, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral (mente, cuerpo y emoción) para el auto-reconocimiento del saber, del querer y del poder de cada servidor y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura, para ello se apuntará los siguientes objetivos:

- ✓ Definir las competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo
- ✓ Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- ✓ Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas.
- ✓ Reformular (cuando sea necesario) el Manual de Funciones de la entidad para que responda a la naturaleza de una planta global que facilite el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Estas estrategias se operacionalizan a través de:

#### **A. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC.**

A través del Plan Institucional 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. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración 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.

#### **B. PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Con base en los diferentes resultados y recomendaciones médicas, y partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se ha definido como línea para la

formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, así como la cultura de la prevención.

#### C. 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 del INFOTEP 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. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

#### D. ESTRATEGIA DE CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.

Como soporte de la planeación, el área de Talento Humano continuará en la implementación de la política de integridad pública conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

#### E. GESTIÓN DEL CAMBIO.

La gestión del talento humano implica intervenciones cuyos cambios sean planificados con el fin de garantizar el cumplimiento de los resultados y potencializar las competencias de los servidores, atendiendo de manera directa las implicaciones de nuevos escenarios para la ejecución de las funciones, para lo cual en el caso de ser requerida, se aplicará la metodología de gestión del cambio definida por el Ministerio de educación para el efecto, orientada a la adaptación personal e institucional a nuevos contextos.

#### F. CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL

INFOTEP buscará mejorar Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido 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 y desarrollo institucional de calidad.

### **8. FORMAS DE PROVISIÓN**

Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos:  
Se espera que para la vigencia 2024 o 2025, se inicie un nuevo proceso por mérito con listas de elegibles de vacantes ofertadas en el marco de un proceso de Convocatoria con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## **9. CARGOS PARA CONCURSO**

Los empleos que se encuentren en vacancia definitiva están provistos transitoriamente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción y con derecho a participar en el concurso de carrera administrativa.

**El Plan Estratégico de Talento Humano 2024 - 2027, ha sido aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño como parte de los planes de la Institución el día XX del mes de Enero del año 2024**