



**ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO NO. 035**

**28 DE OCTUBRE DE 2024**

**POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL PROYECTO DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DEL CAPITAL HUMANO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA”**

El Consejo Directivo del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés y Providencia Islas -INFOTEP en el ejercicio de sus facultades legales, estatutarias y de acuerdo con el literal c), artículo 29° del Estatuto General y

**CONSIDERANDO**

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

Que, la Ley 30 de 1992 “Por la cual se organiza el servicio público de educación superior” prevé en su artículo 1° que la Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional”, y el artículo 2° consagra que, “La Educación Superior es un servicio público cultural, inherente a la finalidad social del Estado”.

Que de acuerdo a las prerrogativas legales aplicable a los establecimientos públicos del orden territorial de acuerdo con la organización estatal en Colombia, las disposiciones estatutarias y en especial a las reglas consagradas en las Ley 30 de 1992 "Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior", ordenamiento que informa que las Instituciones Universitarias gozan entre otros atributos y prerrogativas de autonomía para darse sus propios estatutos; en los siguientes términos: “La autonomía de las instituciones universitarias, o, escuelas tecnológicas y de las





instituciones técnicas profesionales estará determinada por su campo de acción y de acuerdo con la presente ley”, en los siguientes aspectos:

- a. Darse y modificar sus estatutos;
- b. Designar sus autoridades académicas y administrativas;
- c. Crear, desarrollar sus programas académicos, lo mismo que expedir los correspondientes títulos;
- d. Definir y organizar sus labores formativas, académicas, científicas, culturales y de extensión;
- e. Seleccionar y vincular a sus profesores, lo mismo que sus alumnos;
- f. Adoptar el régimen de estudiantes y profesores, y
- g. Arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que el Decreto 1330 de 2019 del Ministerio de Educación Nacional, en el Artículo 2.5.3.2.3.1.7. Recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de las metas a) Gestión del Capital Humano. La institución deberá desarrollar políticas y mecanismos para atraer, desarrollar y retener el Capital Humano acorde con su misión.

Que el MIPG concibe al Capital Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El Capital Humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Que la Ley 489 de diciembre 29 de 1998 "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones", tiene como ámbito de aplicación que todos los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público y de la Administración Pública y a los servidores públicos que por mandato constitucional o legal tengan a su cargo la titularidad y el ejercicio de funciones administrativas, prestación de servicios públicos o provisión de obras y bienes públicos y, en lo pertinente, a los particulares cuando cumplan funciones administrativas.

Que en virtud de lo previsto en el artículo 29º literales c), del Acuerdo 029 del 22 de diciembre de 2022 “Por el cual se aprueba el Estatuto General del





Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés y Providencia, Institución Redefinida por Ciclos Propedéuticos”. El Consejo Directivo de la institución entre sus funciones tiene “adoptar y modificar los Estatuto General y profesoral, así como los reglamentos de la Institución y cualquier reforma que a ellos se introduzca, de conformidad con lo dispuesto en las normas de creación o reestructuración y de las demás normas legales que la rijan”.

Que, el Consejo Directivo mediante Acuerdo No 025 de septiembre 04 de 2020, se adopta la política institucional de Capital Humano del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés y Providencia Islas -INFOTEP”.

Que de conformidad con la Ley 1712 del 2014, por medio de la cual se crea la ley de transparencia y el derecho de acceso a la información pública nacional, la Ley 2195 de 2022, por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones, la Ley 1757 de 2015, mediante la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática la política participación ciudadana adoptada por la entidad mediante el Acuerdo 006 del 2023 se realizó un ejercicio de participación ciudadana para la construcción de la política de extensión y proyección social con la publicación del borrador en la página web, un espacio de diálogo con la comunidad académica y sobre la propuesta que dio como resultado el texto final de la política de extensión y proyección social.

Que, el Decreto 2216 de 2003 "Por el cual se establecen los requisitos para la redefinición y el cambio de carácter académico de las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas, públicas y privadas y se dictan otras disposiciones", posteriormente compilado en el Decreto 1075 de 2015, se definieron los requisitos que deben cumplir las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas para optar al cambio de su carácter académico a instituciones universitarias o escuelas tecnológicas.

Que, mediante el Decreto 2038 de 2023, el Gobierno Nacional, modificó el artículo 2.5.1.2.2 del Decreto 1075 de 2015, en el sentido de suprimir la exigencia de "Contar con programas académicos acreditados voluntariamente" como requisito para el cambio de carácter académico de instituciones técnicas profesionales y tecnológicas a instituciones universitarias o escuelas tecnológicas.

Que, el artículo 1° de la norma citada en el aparte anterior consagra los requisitos que deberán cumplir las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas, públicas o privadas que decidan cambiar de carácter





académico, además de los señalados en el artículo 15° de la Ley 749 de 2002.

Que el Consejo Directivo de acuerdo con sus competencias, avaló al Rector mediante el Acuerdo 005 de marzo 22 de 2024, iniciar y adelantar trámites y actuaciones orientadas al cambio de carácter académico del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés INFOTEP a Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina de acuerdo con la normatividad vigente y aplicable.

Que mediante Acuerdo 017 del 30 de julio de 2024, se adoptó la aprobación de la denominación Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y se autorizó al rector para que en todas las actuaciones relacionadas con el cambio de carácter académico; señalados por la normatividad nacional vigente como requisitos del cambio de carácter académico, se haga uso del nombre Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, el cual tendrá plena vigencia a partir de la aprobación por parte del Ministerio de Educación Nacional del cambio de Carácter Académico a Institución Universitaria.

Que en virtud de lo previsto en el artículo 29° literales c), del Acuerdo 029 del 22 de diciembre de 2022 “Por el cual se aprueba el Estatuto General del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés y Providencia, Institución Redefinida por Ciclos Propedéuticos”. El Consejo Directivo de la institución entre sus funciones tiene “adoptar y modificar los Estatuto General y profesoral, así como los reglamentos de la Institución y cualquier reforma que a ellos se introduzca, de conformidad con lo dispuesto en las normas de creación o reestructuración y de las demás normas legales que la rijan”.

Que la Institución, se encuentra allanando a través de actuaciones técnicas, académicas, jurídicas y administrativas. Previa autorización del su Consejo Directivo, el tránsito a Institución Universitaria y en tal sentido el Rector de la Institución, delegó a su equipo directivo de estudiar la viabilidad académica, financiera y jurídica, del tránsito a Institución Universitaria. La Institución mediante conceptos de viabilidad jurídica, administrativa y financiera, de fecha 22 de octubre de 2024, han soportado el contenido del presente acto administrativo. En esa orientación, después de haber estudiado el marco legal aplicable se hace procedente de materia jurídica la implementación de la política, así como las proyecciones y metas contenidas en el documento, se encuentran orientadas en el uso eficiente y transparente de los recursos públicos y recursos propios, lo cual ha garantizado su sostenibilidad financiera en el tiempo, concepto procedente





en materia administrativa y financiera, de la política de capital humano aprobada a través del presente acuerdo.

Que la Política Institucional de Capital Humano con fines de cambio de carácter a Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, fue socializado al Consejo Académico el día 22 de octubre de 2024, según consta en acta No 006.

Que le corresponde al Consejo Directivo, aprobar el Proyecto de la Política Institucional de Capital Humano con fines de cambio de carácter académico, de conformidad con el literal c), artículo 29° del Estatuto General, en el marco del proceso de cambio de carácter académico.

### **ACUERDA**

**ARTÍCULO 1.** Aprobar la Política Institucional del Capital Humano de la Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

**PARÁGRAFO:** El documento técnico que contiene el texto de la Política Institucional de Capital Humano, hace parte integral de este Acuerdo:

**ARTÍCULO 2.** La vigencia del presente acuerdo rige a partir de la fecha de firma de la resolución de aprobación del cambio de carácter académico expedida por el Ministerio de Educación Nacional y modifica el título del acuerdo de proyecto de la Política Institucional de Capital Humano a Política Institucional de Capital Humano.

### **PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en la Isla de San Andrés, a los veintiocho (28) días del mes de octubre de dos mil veinticuatro (2024).

**JAIRO HUMBERTO LARA ZÁRATE**  
Presidente

**ANDRÉS MEZA VILLARREAL**  
Secretario Técnico





**INFOTEP**  
San Andrés y Providencia



**Educación**



PE-PYM-REG-002  
Versión: 04  
Fecha: 01-07-2024

Av. Colombia, Barrio Sarie Bay. San Andrés Islas, Colombia / Nit: 892400461-5  
Teléfonos: (608) 5121350 - 5126607 / Fax: 5125770 / Email: [info@infotepsai.edu.co](mailto:info@infotepsai.edu.co)



<https://infotepsai.edu.co>



@infotepsai

Vigilada MiniEducación



## **POLITICA INSTITUCIONAL DE CAPITAL HUMANO**

### **1. PRESENTACIÓN**

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Teniendo en cuenta que MIPG busca mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la misma en sus entidades y en los servidores públicos para lograr mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público, esta política pretende alinear las prácticas de Capital Humano de la Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina con el fin de que se ejecuten de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión, de tal forma que haya coherencia entre las actividades que se desarrollan en cada proceso, la estrategias de la entidad y los planes del sector educativo.

La Política Institucional de Capital Humano enmarcada como el corazón del MIPG, implica que desde la alta dirección se adquiriera un compromiso para que todos los funcionarios de esta entidad participen de forma activa para el crecimiento, bienestar y calidad de los servicios prestados en la Institución, de esta manera logramos ser productivos a nivel laboral lo cual impactará en forma positiva en los indicadores institucionales.

### **2. JUSTIFICACIÓN**

La Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, nació como producto de la necesidad de la región, de tener una Institución de Educación Superior, que pudiera ser alternativa para quienes desean ingresar a la educación superior y no cuentan con los recursos económicos necesarios, para desplazarse a la Colombia continental o al exterior.

También se pensó en la dinámica económica y turística que se venía presentando en las islas, desde su creación como puerto libre y de la evolución de las matrículas de los estudiantes en el nivel de educación básica, surgió la necesidad de pensar en la gestación de una Institución que formara un recurso humano capaz de satisfacer las necesidades de esos sectores: turístico, comercial, financiero y educativo.

Es así que con el concurso del Gobierno Nacional y la dirigencia local se crea el Instituto Nacional de Formación Intermedia Profesional INFIP en 1980, siendo presidente el Doctor Julio César Turbay y Ministro de Educación el





Doctor Rodrigo Lloreda Caicedo y nombrándose como primer rector al Licenciado Ardis Christopher, iniciándose así las gestiones administrativas para organizar y estructurar los programas de Formación Intermedia Profesional, incorporándose a la planta de personal administrativo 28 empleados, la cual fue determinada mediante el Decreto 1526 de junio 13 de 1981, suscritos por los Ministros de Hacienda y Educación.

Desde la promulgación de la Ley 24 de 1988 que reestructura el Ministerio de Educación, y el Decreto 758 del mismo año, donde se erigen en establecimientos públicos los Institutos de Formación Técnica Profesionales y los Colegios Mayores, ha habido una serie de cambios en las estructuras, considerando su autonomía y funcionamiento.

En el año de 1992, se promulgó la Ley 30 que reorganizó el sistema de Educación Superior. Esta ley estableció además la posibilidad de que las instituciones de Educación Superior designen sus directivas a través de las elecciones, se crean los Consejos Directivos como máximos órganos de dirección en las instituciones de Formación Técnica Profesional no contemplados para éstas en el Decreto Ley 80 de 1980.

A través de esta política, se pretende que el Capital Humano en la Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, disponga de personal (funcionarios y colaboradores) capaces de asumir responsabilidades dentro de su rol, a fin de que desarrollen todas sus capacidades profesionales y humanas convirtiéndose en el motor que jalona la gestión y mejora de la entidad, cuyas acciones se articulen de manera sinérgica conformando un equipo de trabajo, cuyo valor se convierte en capital humano de vital importancia para lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se brindan a la comunidad de las islas.

Con el sostenimiento interno del Modelo Integrado de Planeación y Gestión se busca generar un cambio en el fortalecimiento institucional y modernización de la administración pública, donde se lleven a cabo procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, con el fin de alcanzar estándares superiores de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

Con la puesta en marcha del MIPG, y la formulación de la Política Institucional de Capital Humano, las entidades públicas deben fundamentar su gestión en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas. Tanto así, que la planeación estratégica del Capital Humano pasa a ser un elemento fundamental en el cual se deben enfocar los esfuerzos de la alta dirección





para generar condiciones apropiadas para que las actividades desarrolladas dentro de la Institución contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del cliente interno, mediante la satisfacción de sus necesidades y expectativas individuales, creando un grado de motivación que se traduzca en un mayor compromiso y productividad institucional.

### **3. MARCO LEGAL**

Dentro del marco del Sistema Integrado de Gestión en el Modelo Estándar de Control Interno MECI, el desarrollo del Talento Humano, para nuestra institución definida como Capital Humano, se traduce en el compromiso de la entidad pública en el fortalecimiento de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, lo anterior en armonía con la política del desarrollo de Talento Humano estatal formulada por el Departamento de la Función Pública.

De esta manera el proceso de Capital Humano se debe articular con los demás procesos de gestión de la entidad de manera que permita el cumplimiento efectivo de la misión institucional.

Que la normatividad que permite la aplicación de la Política de Capital Humano es la siguiente:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 30 de 1992 “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”.
- Ley 115 de 1994 “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.
- Decreto 1042 de 1978 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”
- Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en la Constitución Nacional”.
- Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.





- La Ley 749 de 2002 “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones, hace énfasis en lo que respecta a los ciclos propedéuticos de formación, establece la posibilidad de transferencia de los estudiantes y de articulación con la media técnica”.
- Decreto 760 de 2005 “Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”.
- Decreto 770 de 2005 “Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004”.
- Decreto 1075 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”.
- Decreto 1072 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 1499 de 2017, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.
- Decreto 1330 de 2019 “Por el cual se subroga el capítulo 2 y se suprime el capítulo 7 del título 3 de la parte 5 del libro 2 del Decreto 1075 de 2015 —Único Reglamentario del Sector Educación”.
- Proyecto Educativo Institucional PEI de la Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

#### **4. DEFINICIONES APLICABLES A LA POLÍTICA**

- **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a completar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo.
- **Formación:** Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus





dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual (Concepto 158761 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública).

- **Carrera Administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.
- **Clima Organizacional:** Forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la entidad.
- **Desarrollo Organizacional:** Estrategia que utiliza procesos de grupo para centrarse en la totalidad de la organización a fin de producir cambios planeados.
- **Empleo Público:** Se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.
- **Evaluación de Desempeño Laboral:** Es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.
- **Estimulo:** Son medidas que se planifican para motivar a los funcionarios y directivos a alcanzar objetivos, ejercer una mayor actividad y obtener mejores resultados en su labor
- **Incentivos:** Reconocer el desempeño en niveles de excelencia.
- **Manual de Funciones:** Es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos.
- **Plan Institucional de Capacitación PIC:** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de





competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

- **Programa de Bienestar Laboral:** Los programas de bienestar social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- **Programa Inducción:** Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la organización y del cargo a desempeñar.
- **Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.
- **Programa Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos de la organización. 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 actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.
- **Retiro del Servicio:** Implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce: Por declaratoria de insubsistencia de nombramiento, renuncia regularmente aceptada, supresión del empleo, invalidez absoluta, edad, derecho a pensión de jubilación, destitución, abandono del cargo, revocatoria de nombramiento y muerte.

## 5. RESPONSABLE Y ACTORES

La responsabilidad de la aplicación de la Política Institucional de Capital Humano de la Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, estará a cargo del responsable de Capital Humano, con activa participación de funcionarios y colaboradores, así como de los siguientes actores:

- Consejo Directivo





- Consejo Académico
- Rectoría
- Vicerrectorías
- Responsable encargado de Capital Humano

## **6. ALCANCE**

La Política Institucional de Capital Humano está orientada a los funcionarios y colaboradores, 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 este acuerdo, condiciones que permitirán prestar un servicio articulado con la misión de la institución, aportando en el día a día de su labor, a la comunidad isleña.

## **7. APLICABILIDAD**

La política Institucional de Capital Humano será aplicable a todos los servidores públicos y demás colaboradores de la Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, ya que el Capital Humano en una entidad u organización se considera como el eje principal del funcionamiento eficiente y eficaz para el logro de resultados en toda su gestión, a través de todos planes, programas, documentos, procesos y lineamientos en los que se involucre el Capital Humano, desde su ingreso, hasta su retiro de la institución.

## **8. PRINCIPIOS APLICABLES A LA POLÍTICA**

Los principios de Capital Humano de la Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina adicional a los consagrados en el Proyecto Educativo Institucional PEI, son los siguientes:

- **Logro de Resultados:** Incremento de la productividad de los servidores públicos que genere bienestar a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en el Estado.
- **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.
- **Excelencia:** La gestión del Capital 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.
- **Aprendizaje:** el propósito fundamental de la Gestión Estratégica del Capital Humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento.

## **9. OBJETIVO APLICABLES A LA POLÍTICA**





Diseñar la política con el fin de planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan 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. A continuación, se presentan los objetivos de la Política Institucional de Capital Humano:

- Mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y demás colaboradores de la Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, a través del desarrollo de planes y programas, que estimulen el desarrollo personal y laboral, a través de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Diseñar, gestionar, ejecutar y hacer seguimientos al Plan Estratégico de Capital Humano, el Plan Institucional de Capacitaciones, Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo u otros planes resultados de la aplicabilidad de la presente política.
- Generar estrategias, que redunden en el ambiente de trabajo, creando espacios favorables, en creatividad, seguridad y salud en el trabajo y participación activa de los servidores públicos y demás colaboradores de la Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.
- Promover la formación de los servidores públicos y demás colaboradores de la Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, para el mejoramiento y profesionalización de la planta de personal permanente y temporal.

## **10. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CAPITAL HUMANO**

La Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, alineada con su misión institucional declara las siguientes Políticas Institucional de Capital Humano:

### **a) De la política de selección y vinculación**

Desde la Vicerrectoría Administrativa y Financiera se realiza la Gestión del Capital Humano, quien a través del área de Talento Humano es la responsable de administrar los procesos de selección de los colaboradores para garantizar el recurso humano competente, de acuerdo con las necesidades de la institución.

La responsable de la Gestión del Talento Humano en coordinación con otras instancias, planifica cada año las necesidades de personal para atender la operación de la institución.





La institución entiende el proceso de selección como pilar fundamental para la conformación y renovación de un Capital Humano acorde a las necesidades y oportunidades de mejora de la institución.

La institución fomenta un proceso de selección respetuoso, transparente, formalizado y confidencial para todos sus candidatos.

La institución fomenta la evaluación multidimensional del candidato en su proceso de selección.

**b) De la política de desarrollo de servidores públicos y demás colaboradores**

Desde la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, se realiza la Gestión del Capital Humano, quien a través del área de Talento Humano, se encargan de gestionar el desarrollo de los servidores públicos y demás colaboradores de la Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, incluida la alta dirección, dentro del marco de los pilares de cultura definido por la organización para contar con un equipo de personas de alto desempeño y compromiso, alineadas, garantes del logro de los resultados y del crecimiento sostenible de la institución.

Este proceso inicia en el momento de su vinculación, con el entrenamiento de los servidores públicos y demás colaboradores de la Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y continúa con las diferentes actividades enfocadas a desarrollar sus competencias tales como gestión del desempeño y planes de carrera, requeridos para el desarrollo laboral.

La institución patrocina y acompaña actividades de formación en el ámbito local, nacional, que estén alineados con la estrategia, las responsabilidades del cargo y las necesidades de la institución, los recursos previstos y el desempeño del colaborador.

**c) De la política de inducción y/o reintroducción**

Comprende los procesos tendientes a introducir al nuevo personal de la institución y/o mantener actualizado al Capital Humano y vinculado sobre las dinámicas institucionales.

La inducción o reintroducción es un proceso fundamental ya que permite que el colaborador conozca la institución, su historia, misión, visión, principios, valores, políticas, sus procesos, procedimientos, funciones específicas de su cargo, entre otros. Busca que el colaborador se introduzca oportuna y eficientemente a la institución.





La institución realiza procesos de inducción para los colaboradores nuevos y la reinducción cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas dentro del marco legal.

**d) De la política de estímulos**

Comprende los lineamientos que orientan los programas y actividades que estimulan y reconocen los resultados en la actividad laboral.

La institución entiende el estímulo como un reconocimiento al trabajo y aporte a este. De esta manera ratifica su compromiso frente a sus colaboradores.

Los recursos que la institución destina a los estímulos están sujetos al rubro de Capital Humano.

**e) De la política de vacaciones**

La Vicerrectoría Administrativa y Financiera a través del área de Talento Humano garantiza que los colaboradores hagan uso del periodo de descanso remunerado contemplado en la legislación colombiana.

Dichas vacaciones deberán ser programadas con visto bueno del jefe inmediato y con un mes de anticipación para su respectiva aprobación y gestión de pago.

Las vacaciones no deben acumularse en más de un periodo, el cual debe procurar ser disfrutado en su totalidad, de no ser posible podrá ser dividido como máximo en dos fechas diferentes, buscando el mejoramiento de la calidad de vida, bienestar y productividad de todos los colaboradores en la institución.

**f) De la política de días compensatorios**

La Vicerrectoría Administrativa y Financiera a través del área de Talento Humano, garantiza el cumplimiento y el buen manejo de los días compensatorios.

Cuando al colaborador se le asigne ser jurado de mesa de votación se le compensará con un día y cuando vote el compensatorio será de medio día. Esta compensación se debe solicitar por escrito al jefe inmediato y anexar el respectivo certificado electoral.

**g) De la política de seguridad y salud en el trabajo**

La Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, se compromete con el diseño, implementación, mantenimiento y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de minimizar y controlar los peligros existentes en las actividades propias de la institución, disminuyendo la probabilidad de





accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, mediante la implementación de planes que mantengan las condiciones de seguridad y salud de los funcionarios, contratistas y partes interesadas.

La excelencia en el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se alcanza con el liderazgo, compromiso, soporte y participación de todos los funcionarios, contratistas y partes interesadas.

#### **h) De la política de dotación de calzado y vestido de labor**

La Vicerrectoría Administrativa y Financiera a través del área de Talento Humano garantiza la entrega de la dotación de calzado y vestido de labor a los colaboradores que tienen derecho a esta prestación, dando cumplimiento a la legislación colombiana y a los estándares de seguridad industrial de la institución.

La persona que por ley tiene derecho a la entrega de dotación de calzado y vestido de labor son aquellas cuya remuneración mensual llega hasta los dos (2) SMLMV. La ley establece la entrega de una dotación completa cada cuatro meses. Sin embargo, la institución puede realizar las entregas de dotación del año, en un solo momento y por anticipado, en las cantidades establecidas y/o acordadas.

Los elementos de protección personal serán entregados a los colaboradores que a su cargo lo requieran, independiente de su rango salarial.

#### **i) De la política de pensión de vejez**

La Vicerrectoría Administrativa y Financiera a través del área de Talento Humano garantiza que todos los colaboradores, una vez cumplan con los requisitos legales para acceder a la pensión de vejez (semanas cotizadas y edad), realicen el procedimiento establecido para el reconocimiento de dicha pensión. En caso contrario, desde el área de Talento Humano se radicará la solicitud de reconocimiento en nombre del servidor público para garantizar el derecho que éste tiene al goce de la pensión, de acuerdo con la legislación colombiana.

Igualmente el seguirá laborando en la institución hasta tanto sea incorporado en la nómina del fondo de pensiones respectivo, conforme con la reglamentación vigente.

#### **j) De la política de gastos de viaje y desplazamientos**

La Vicerrectoría Administrativa y Financiera a través del área de Talento Humano es la responsable de administrar el proceso de gastos de viaje.

Cuando un servidor público requiera realizar un viaje de trabajo, la institución asume los gastos asociados al desplazamiento, alojamiento y





alimentación, así como es responsable de tramitar las solicitudes requeridas para los gastos de viaje y desplazamiento y deben ser aprobados por la Rectoría.

## **11. LINEAS DE ACCION**

La presente Política Institucional de Capital Humano se operacionalizará a través de la formulación de estrategias de capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo e incentivos con el fin de mejorar la gestión institucional.

### **11.1. Plan Estratégico de Capital Humano**

De acuerdo con el artículo 15° de la Ley 909 de 2004 y con lo establecido en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el 2003, se entiende por estrategia de recursos humanos el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”.

La planificación de recursos humanos permite realizar el estudio de las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal humano que requiere la entidad para su debido y eficiente funcionamiento. De igual forma a través de la planeación estratégica de recursos humanos se gestiona el desempeño laboral como mecanismo para evaluar la contribución de los gerentes públicos y empleados a los objetivos institucionales.

### **11.2. Plan Anual de Vacantes**

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento que tiene como objetivo estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, con el fin de proveer los empleos con vacancia definitiva en la presente vigencia. El Plan Anual de Vacantes diseña estrategias de planeación anual de la previsión del Capital Humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal de la Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina; disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

### **11.3. Plan de Incentivos**

El artículo 69° de la Ley 909 del 2004 establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz





y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

El artículo 74° de la mencionada Ley determina que los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

Así mismo, en el artículo 76° de la mencionada Ley indica que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

#### **11.4. Plan de Previsión de Recursos Humanos**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida 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) Cálculo de 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) Identificación de 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) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que en el marco de la financiación de la educación superior le enmarque el Gobierno Nacional.

#### **11.5. Plan Institucional de Formación y Capacitación**





El Plan Institucional de formación y Capacitación y Gestión del Talento comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

El nuevo enfoque de los PIC en las entidades públicas, consideran que la planificación de las necesidades de capacitación debe ser el resultado de un proceso participativo en el cual se haga una construcción colectiva de las prioridades en educación (no formal e informal) basada en problemas de rendimiento laboral. Se asume que la eficacia y efectividad de las capacitaciones es generada por el aprendizaje colaborativo entre empleados y por ende se incentiva la formulación e implementación de “Proyectos de Aprendizaje en Equipo” (PAE’s).

El PIC tiene tres (3) tipos de programas: Programa de Inducción, Programa de Capacitación y Programa de Re-Inducción.

La inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional (Artículo 7° Decreto 1567 de 1998).

Por normatividad, los procesos de inducción deben durar aproximadamente cuatro (4) meses después de vinculado el funcionario a la entidad pública. Es importante resaltar que las actividades del Programa de Inducción, son de obligatorio cumplimiento para todos los funcionarios que se vinculen por primera vez a la Institución.

En el caso de los programas de capacitación, es preciso mencionar que la Ley 909 del 2004 determina que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.

Las entidades deberán proporcionar a cada funcionario, un mínimo de cuarenta (40) horas anuales de capacitación, sustentadas en los diagnósticos y planes de capacitación. Dicha capacitación podrá desarrollarse no solamente a través de seminarios o eventos proporcionados por centros especializados, sino también a través de procesos desescolarizados diseñados por las entidades incorporando las diversas tecnologías educativas o contando con fortalezas y capacidades de sus funcionarios o de otras entidades, siempre y cuando respondan a una estructura académica y a un proceso planeado y sustentado (DAFP, 2003).





Las capacitaciones deben desarrollarse para fortalecer las competencias laborales considerando que cada nivel jerárquico tiene necesidades de capacitación o problemas de rendimiento laboral diferentes.

La re-inducción está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos (Artículo 7° Decreto 1567 de 1998).

### **11.6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo**

A través de este instrumento se planifican las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y a los estándares mínimos del SG-SST, para la promoción y protección de la salud de los funcionarios y contratistas de la Institución Universitaria de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

## **12. SOCIALIZACION, IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La socialización e implementación de esta política estará a cargo del área de Talento Humano, una vez sea aprobada por la instancia competente, en su proceso de planeación diseñará un manual de procesos y procedimientos relacionados con las áreas estratégicas de la oficina, facilitando el desarrollo de estrategias que contribuyan al logro de metas e indicadores definidos en la matriz del sistema de calidad y facilitará la difusión, divulgación y promoción de los procesos con la intención de contribuir al fortalecimiento de los procesos de docencia, investigación y extensión.

Seguimiento estará a cargo de la oficina de Planeación junto con el responsable y la evaluación le corresponde al Jefe de Control Interno.

## **13. MEDICION DE LA POLÍTICA**

A continuación, se presentan los indicadores para medir el cumplimiento de esta política:

- Porcentaje de cumplimiento del plan institucional de capacitación.
- Personal con inducción y/o reinducción recibida en el último año o vigencia / el total del personal que realiza laborales \*100%
- Porcentaje de cumplimiento del plan estratégico de Capital Humano.
- Un informe con el impacto sobre la comunidad por el cumplimiento del plan de incentivos y beneficios institucionales
- Porcentaje de cumplimiento del plan anual de seguridad y salud en el trabajo





- Un Informe de Avance con el Seguimiento a la Implementación de la Política

#### **14. RECURSOS**

Para la implementación de esta política se requieren recursos económicos para el desarrollo de las actividades para la sensibilización y apropiación, serán solicitadas por el área de Talento Humano durante el proceso de planeación institucional anual (planes de acción) y anteproyecto de presupuesto de la vigencia inmediatamente anterior a la ejecución de estos, y serán aprobados por el Consejo Directivo de acuerdo a los recursos disponibles.

Igualmente, se requieren recursos humanos, físicos y tecnológicos, de acuerdo con las necesidades del área, ya que esta política es transversal y cuenta con la participación de todos de toda la comunidad académica.

#### **15. ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)**

El propósito de la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- es ofrecerle a una entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su Capital Humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad -definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación - las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta 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.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Gestión Estratégica del Talento Humano, Integridad Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG “Fortalecer el liderazgo y el Talento Humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

La política de Capital Humano, se encuentra en línea con el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, ya que tienen la finalidad de desarrollar al máximo los potenciales de los servidores públicos, no solo en función del





alcance de las metas, sino en proveer las herramientas para que esas metas sean alcanzadas con total éxito.

El Capital Humano, es decir, todas las personas que laboran en la institución, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. Por ello para la institución es de vital importancia contar con el mejor personal posible.

## **16. RIESGOS**

La no implementación de la política de Gestión del Capital Humano puede disminuir las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Capital Humano, lo cual se reflejaría en un bajo desempeño laboral y deterioro del clima organizacional que en últimas repercute en la confianza de la ciudadanía hacia la Institución y sus servidores públicos (funcionarios y contratistas), generando inadecuada gestión, falta de retroalimentación de las actividades desarrolladas y disminución en el proceso de mejora continua.

