



INFOTEP
San Andrés y Providencia



Educación



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS- INFOTEP 2025



Contenido

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| MARCO LEGAL..... | 4 |
| ALCANCE..... | 6 |
| OBJETIVOS..... | 6 |
| OBJETIVO GENERAL | 6 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 7 |
| MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | 8 |
| PROPOSITO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO..... | 9 |
| ARTICULACIÓN DE LOS COMPONENTES CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR..... | 10 |
| DIAGNÓSTICO | 12 |
| CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS | 13 |
| PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | 15 |
| PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC..... | 15 |
| PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | 16 |
| PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS..... | 17 |
| PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | 17 |
| SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN | 17 |
| INDICADORES | 18 |

INTRODUCCIÓN

Las políticas de Modernización del Estado buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y la modernización de la administración pública, tanto para dar cumplimiento a la normativa vigente, como para que se lleven a cabo procesos en los cuales se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, para alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

La planeación estratégica de gestión del talento humano es un sistema que permite definir estrategias y métodos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por la entidad, permitiendo el desarrollo organizacional y la articulación y objetividad en los programas, planes y proyectos establecidos. Igualmente, se articulan las acciones que se adelantan desde el proceso de Talento Humano orientándolas al desarrollo de las capacidades y la calidad de vida de quienes conforman la planta de personal y se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el MIPG, reforzándose en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos.

INFOTEP con el propósito de orientar la gestión al cumplimiento de su Plan Estratégico, alineado con los objetivos planteados en su Plan de Desarrollo, así como los establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, los cuales promueven el mejoramiento de la calidad y cubrimiento de los servicios del Estado, pone en marcha la planeación estratégica del talento humano enfocándose en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto

redunde en su motivación y compromiso, conllevando a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía.

Por otra parte, el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, determina que las entidades del Estado, deberán integrar a su Plan de Acción, el Plan Estratégico de Talento Humano y publicarlo en su página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

Dado lo anterior, en concordancia con su direccionamiento estratégico y en el marco de la implementación del MIPG, INFOTEP presenta el Plan Estratégico del Talento Humano con el fin de lograr la consolidación de un entorno laboral para la vida, el buen vivir y el conocimiento, que permita el cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad.

MARCO LEGAL

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

| NORMA | DESCRIPCIÓN |
|--------------------------------------|---|
| 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 | DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana. |
| 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. |
|--|--|

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 (Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Previsión de Recursos Humanos,) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos.

Aplica a la población de servidores públicos y extensivo a la población de colaboradores, contratistas y terceros en lo que respecta al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones del área de Talento Humano.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer las estrategias para lograr un entorno laboral para la vida, el buen vivir y el conocimiento, en el marco de la gestión estratégica del talento humano de acuerdo con el ciclo del servidor público: ingreso, permanencia y retiro, mediante acciones de mejoramiento continuo para el desarrollo integral de los servidores, alineando todos los componentes con los objetivos institucionales del INFOTEP.





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.

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 logra 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.

PROPOSITO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica del Talento Humano en INFOTEP estará orientada a lograr un entorno laboral para la vida y el conocimiento, esto con el fin de generar las condiciones idóneas para que, en concurso de todas las personas vinculadas con la entidad, se logren los resultados esperados, entendiendo al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la institución en la generación de valor público y su óptimo desarrollo.

La implementación de la dimensión de Talento Humano, debe estar en sintonía con los lineamientos nacionales que pretenden “consolidar un profundo cambio cultural, en el cual las relaciones entre el Estado y la ciudadanía propicien entornos pacíficos, seguros, de respeto a la





diferencia y a la diversidad.” (Departamento Nacional de Planeación, 2022). En este sentido, la gestión del talento humano estará enfocada en incrementar la calidad de vida en todas las personas vinculadas con la entidad para, de esta forma, generar resultados positivos en términos de bienestar para la ciudadanía y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

Fortalecer el talento humano de la institución beneficiará a la ciudadanía en su conjunto que, de esta forma verá los resultados de la gestión orientada a generar una cultura de paz, en equidad para la vida y el buen vivir.

ARTICULACIÓN DE LOS COMPONENTES CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y consisten en agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.





FUENTE: DAFP 2018

| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | PLANES Y ACTIVIDADES |
|---|--|
| <u>Ruta de la Felicidad</u> <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos <ul style="list-style-type: none"> • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión | Plan de Bienestar e incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación, Política de Integridad. |
| <u>Ruta del Crecimiento</u> <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen | Vinculación, Evaluación del Desempeño, Plan de Bienestar e incentivos, Clima Organizacional. |
| <u>Ruta del Servicio</u> | Plan de Bienestar e incentivo, Plan |





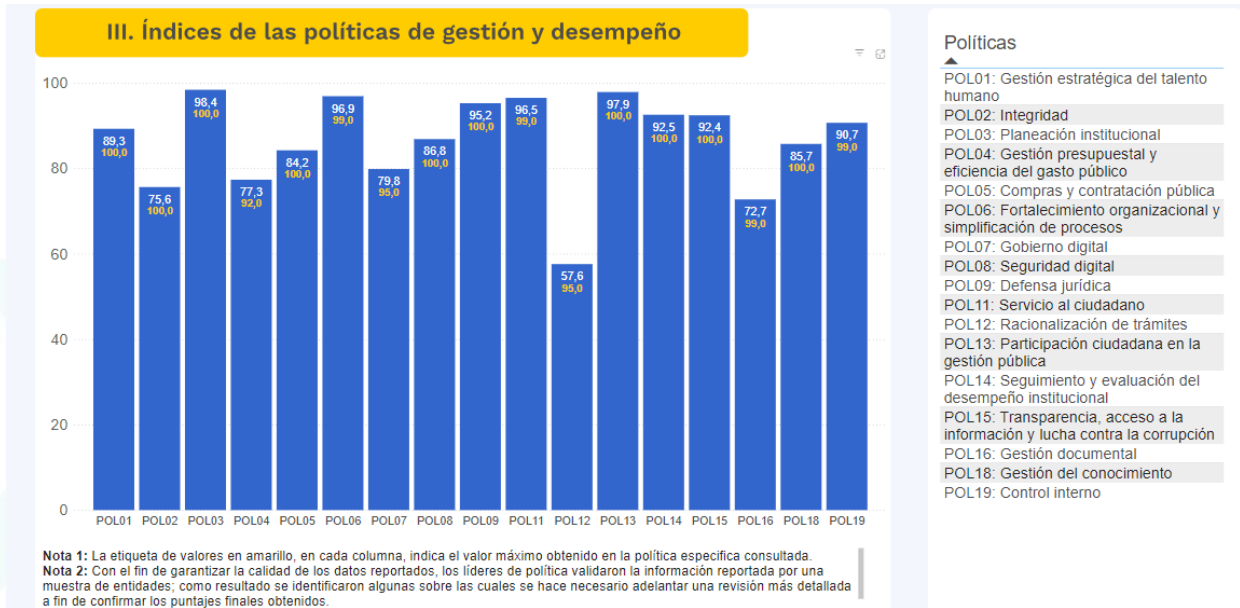
| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Al servicio de los ciudadanos• Cultura que genera logro y bienestar. | Institucional de Capacitación. |
| <p><u>Ruta de la Calidad</u></p> <ul style="list-style-type: none">• La cultura de hacer las cosas bien• Hacer siempre las cosas bien• Cultura de la calidad y la integridad. | Plan de Bienestar e incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Planeación estratégica del talento humano, Nómina, Trámites y certificaciones, Análisis de razones de retiro |
| <p><u>Ruta de Análisis de Datos</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Conociendo el talento• Entendiendo personas a través del uso de los datos | Plan de Bienestar e incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación, Nómina Trámites y certificaciones. |

DIAGNÓSTICO

La mejora continua es una de las filosofías y consignas que dictan hoy en día las diferentes normas técnicas, estándares y modelos de gestión de calidad. El principal marco de referencia utilizando actualmente para facilitar la gestión permitiendo generar productos y servicios de calidad a los diferentes grupos de valor, es el MIPG. El avance en la implementación de este modelo es realizado a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG).

El Índice de Desempeño Institucional en el INFOTEP presentó un resultado de 87,8 puntos en la última evaluación. Con respecto a los resultados de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano la institución obtuvo una calificación de 89,3 y en la política de Integridad se reportó un resultado de 75,6; lo que indica que desde la Oficina de Planeación se ha dado inicio a un nuevo ciclo de mejora el cual implica el levantamiento y ejecución de un plan de acción con el propósito de implementar las actividades de gestión que permitan fortalecer y mejorar la GETH.





Adicionalmente, el diagnóstico del proceso de Gestión Humana se realizó utilizando la herramienta de autodiagnóstico diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y los resultados posibilitan la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

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 |
|----------------------------|--|--------|-------|
| DESPACHO DEL RECTOR | | | |
| 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 |
| PLANTA GLOBAL | | | |
| 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 Docentes | Cargos | 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.





En el año 2017 el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés y Providencia, distribuyó los cargos de la planta global, a que se refiere el artículo 2 del Decreto 1571 de 2016, mediante acto administrativo y ubicó 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 Profesoral vigente.

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano en INFOTEP comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la institución, alineado con la dirección estratégica; y se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando las políticas que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. A continuación, se presentan los componentes por medio de los cuales se pretende desarrollar la gestión del talento humano:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC.

Su objetivo es fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.





Este plan se diseñó para el personal de los procesos de apoyo y misional con el fin de fortalecer los valores, las destrezas, las actitudes, las capacidades, los conocimientos, las habilidades, las aptitudes y las competencias fundamentales, para aumentar en el desempeño con mayor eficiencia y eficacia sus funciones, de manera que se posibilite el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Adicionalmente se incluyen las actividades de inducción y reinducción que tiene como objetivo instruir a los servidores y docentes en todo lo relacionado con la institución, promoviendo su compromiso y responsabilidad institucional con el fin de fortalecer las competencias profesionales y personales en las labores como docente y administrativos.

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.

PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El plan de trabajo del SG-SST tiene como principal objetivo implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica. Se cuenta con una matriz de peligros y evaluación de riesgos actualizada en la que podemos verificar y tomar las medidas de control y mitigación del riesgo que sea necesaria, todo por el bienestar de los funcionarios, profesores, administrativos, estudiantes y contratistas de la institución; Se llevan a cabo actividades de medicina preventiva y del trabajo, para el control de los riesgos, incluido el control y monitoreo de las condiciones de salud; Así como el plan de emergencias y el equipo de brigadistas, según el Decreto 1072 en el artículo 2.2.4.6.25.





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.

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.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es el instrumento que permite contrastar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta de personal aprobada, así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Los mecanismos utilizados para el seguimiento y evaluación al Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:





1. El seguimiento a los Planes Institucionales a cargo de Talento Humano se realiza por parte de la Oficina de Planeación al área de Talento Humano, de forma trimestral por medio del formato dispuesto por el SG de la calidad para el seguimiento de los planes institucionales.

Para evaluar el cumplimiento del presente plan, se tiene en cuenta los indicadores de cada uno de los otros planes de talento humano los cuales son: Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e incentivos, Plan de Previsión de Recursos, Plan de Vacantes y Plan Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se obtiene el porcentaje de avance de cada uno de los planes y se promedian aritméticamente. Este valor corresponde al avance general de Plan Estratégico de Talento Humano.

2. 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. En relación con Talento Humano monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas.

INDICADORES

Indicador Plan Institucional De Capacitación

#capacitaciones realizadas / # capacitaciones programadas X 100

Indicador Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo

(No de acciones ejecutadas / No de acciones planificadas) *100

Indicador Plan De Bienestar e incentivos



% incentivos otorgados

Indicador Plan de Previsión de Recursos

% apropiación de recursos

Indicador Plan Anual de Vacantes

% provisión de cargos de carrera administrativa

APROBACIÓN.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos INFOTEP, ha sido aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño como parte de los planes de la Institución el día 27 del mes de enero del año 2025.

CONTROL DE CAMBIOS

| FECHA | VERSIÓN | CAMBIOS |
|------------|---------|--|
| Enero 2024 | 01 | Se actualiza el Plan de Previsión de recursos humanos 2024 |
| Enero 2025 | 02 | Se actualiza el Plan de Previsión de recursos humanos 2025 |

| ELABORADO POR: | REVISADO POR: | APROBADO POR: |
|---|---|--|
| Andrés Avelino Mesa Vicerrector Administrativo- Financiero | Lynne Anne Davis Sjogreen Jefe de planeación | Charles Gallardo Humphries Rector |