

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

ENERO 2022

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
P.U. Berta Sanchez Guette





INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la IES INFOTEP HVG se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los funcionarios, estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

Tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, dirigida a garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos y estén estrechamente ligadas y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la institución. En este sentido, la gestión de recursos humanos se constituye en un sistema integrado cuya esencia es la coherencia que debe existir entre el desempeño de las personas y la estrategia de una organización, con miras a generar los resultados esperados, ya que la gestión de personal está articulada con la misión y objetivos de la Institución.

El área de Gestión de Talento Humano, bajo el lineamiento y directriz de la Alta Dirección de la IES, anualmente define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público como lo son el ingreso, permanencia, desarrollo y retiro para contribuir con los objetivos misionales de la Institución.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades del Grupo de Gestión de Talento Humano, orientándolo hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.



2. MARCO NORMATIVO.

- **Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38)** Crea el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar y los Programas de Incentivos.
- **Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5):** Se contemplan los derechos que tienen los Servidores público. 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”.
- **Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005,** compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.
- **Ley 909 de 2004, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17,** Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los Planes de Vacantes y de Previsión de recursos humanos.
- **Decreto 1567 de Agosto 5/1998** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007** por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- **Ley 1064 de Julio 26/2006** Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- **Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17);** se definen los lineamientos respecto a Programas de Estímulos, Programas de Bienestar y Planes de Incentivos.
- **Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015,** sustituido por el artículo 1° del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominaron políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.



- **Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.22.3** ibidem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e incentivos institucionales, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.
- **Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.22.3.14**, adicionado por el artículo 1° del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Decreto Nacional 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.1 y el numeral 7 del artículo 2.2.4.6.8**, señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SGSST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión; del cual se deriva el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **MIPG** Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano



3. ALCANCE.

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

4. RESPONSABLES

Área de Gestión de Talento Humano:

Dirigir la elaboración, implementación y evaluación de los programas de bienestar, desarrollo personal, capacitación, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la IES. En el marco del MIPG, el área de Gestión de Talento Humano ejerce el rol principal en la implementación y mejora de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano; cuya gestión estratégica debe estar en función del propósito fundamental y de cumplir lo previsto en los planes de la Institución.

Oficina de Planeación:

Asesorar la elaboración de los planes estratégicos, los planes de acción anual y los demás planes que se requieran para el funcionamiento y fortalecimiento institucional, en coordinación con las demás dependencias de la Institución, así como realizar su correspondiente seguimiento y control.



5. OBJETIVOS.

5.1 OBJETIVOS GENERALES

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante herramientas de Planear, desarrollar y evaluar la gestión con el fin de contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos, docentes y colaboradores del Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional INFOTEP HVG.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y comportamientos de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Proyecto cultural de Capacitación, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos efectuados.
- ✓ Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.
- ✓ Establecer un modelo integral de gestión por competencias para el personal académico y administrativo de planta del Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional INFOTEP.
- ✓ Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.
- ✓ Proveer de manera oportuna las vacantes de cargos docentes y administrativos mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales.
- ✓ Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación Implementar programas de gestión y acciones de promoción y prevención en los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo evaluados como prioritarios.
- ✓ Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores públicos de la Universidad.
- ✓ Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- ✓ Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores del Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional INFOTEP, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.



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

6. MARCO ESTRATÉGICO

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

MISIÓN

El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, es una Institución de Educación Superior, del Orden Departamental, dedicada a la docencia, la investigación, la extensión y el análisis de los problemas de la Región Caribe y el País, cuyo objeto es formar ciudadanos competentes e íntegros, mediante una oferta institucional desde lo académico, el emprendimiento, la responsabilidad social, la inclusión y el reconocimiento de la diversidad, en respuesta a las necesidades del sector productivo.

VISIÓN

Este gobierno, proyecta a la institución hacia el 2023, como una institución redefinida en su formación profesional por ciclos propedéuticos con una oferta académica ajustada a las necesidades propias de la región, con un proyecto educativo institucional basado en competencias. Reconocida por su calidad académica, sus procesos investigativos e idoneidad de sus egresados para incorporarse de manera activa en el entorno laboral del municipio, la región o la nación. Posicionada en el ámbito empresarial por su articulación con el sector sostenible e innovador, para cumplir las exigencias de un entorno competitivo.



7. PALABRAS CLAVES

Calidad:

Entendida como el impulso hacia la mejora permanente de la gestión, para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos (Concepto de calidad en la gestión pública tomado de la Carta Iberoamericana de la Calidad).

Calidad de vida laboral:

Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Capacitación:

“Se entiende por capacitación 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 complementar 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Artículo 4º del Decreto 1567 de 1998).

Clima Laboral:

Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).



Código de Integridad:

Herramienta diseñada por Función Pública en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas.

Indicador:

Variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002).

Plan:

Documento que recoge de manera detallada lo que una entidad desea hacer para cumplir un propósito incorporando aspectos como rutas de trabajo (estratégicas u operativas), objetivos, cronogramas, responsables, indicadores, recursos, riesgos y controles.



8. DIAGNÓSTICO.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano se tuvo en cuenta los siguientes insumos:

8.1 Planta de Personal

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

NIVEL DIRECTIVO			
No. De Empleos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Rector	42	20
1	Secretario General de Institución Técnica Profesional	58	14
2	Vicerrector de Institución Técnica Profesional	96	14
1	Decano	3	4
NIVEL PROFESIONAL			
No. De Empleos	Denominación del empleo	Código	Grado
7	Profesional Universitario	219	9
7	Profesional Universitario	219	2
NIVEL ASISTENCIAL			
No. De Empleos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Técnico Administrativo	367	9
7	Auxiliar Administrativo	407	14
5	Celadores	477	6
3	Auxiliar de Servicios Generales	470	6
35	TOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO		

NIVEL PROFESIONAL	
No. De Empleos	Denominación del empleo
20	Profesor Tiempo completo
2	Profesor Medio Tiempo

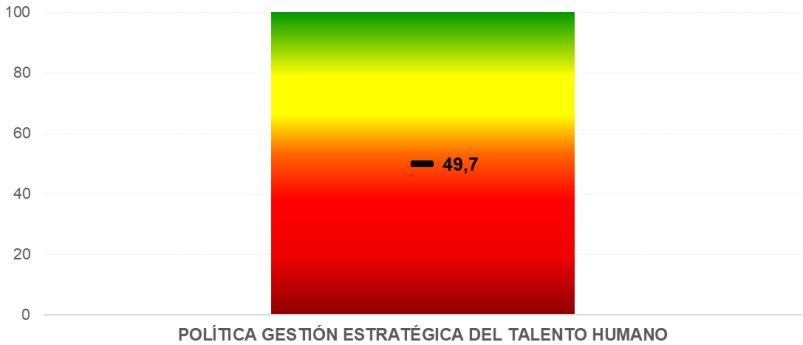


22	TOTAL PERSONAL PROFESORAL
----	---------------------------

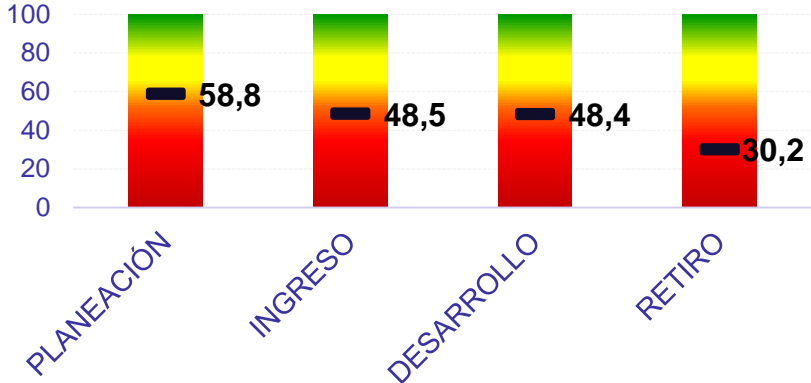
8.2 Diagnóstico De La Gestión Estratégica Del Talento Humano A Través De La Matriz De GETH

A continuación, se detallan los resultados obtenidos durante la vigencia 2021, por el área de Gestión de Talento Humano, mediante, el Autodiagnóstico de Gestión de la Política Estratégica del Talento Humano del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, herramienta por la cual se llevó a cabo el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante esta vigencia en los componentes de: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro.

1. Calificación total:



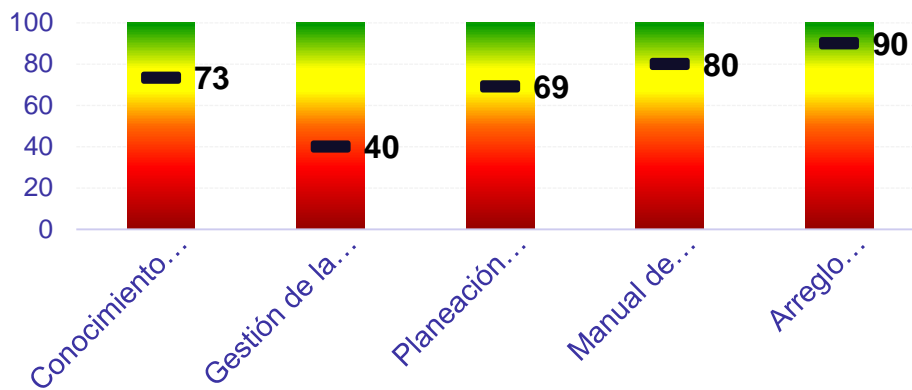
2. Calificación por componentes:



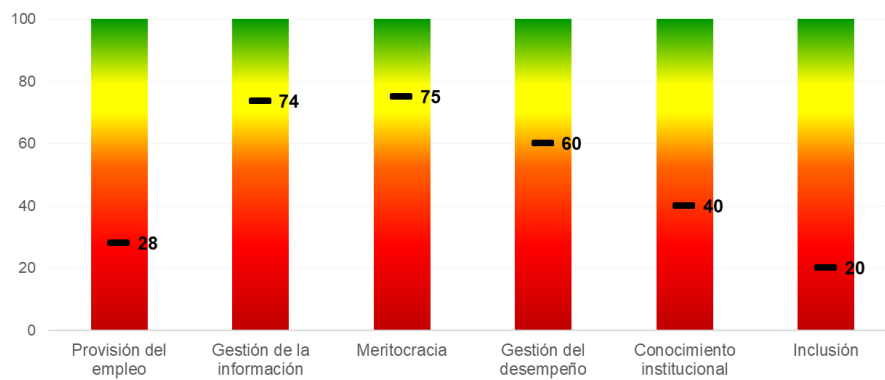


3. Calificación por categorías:

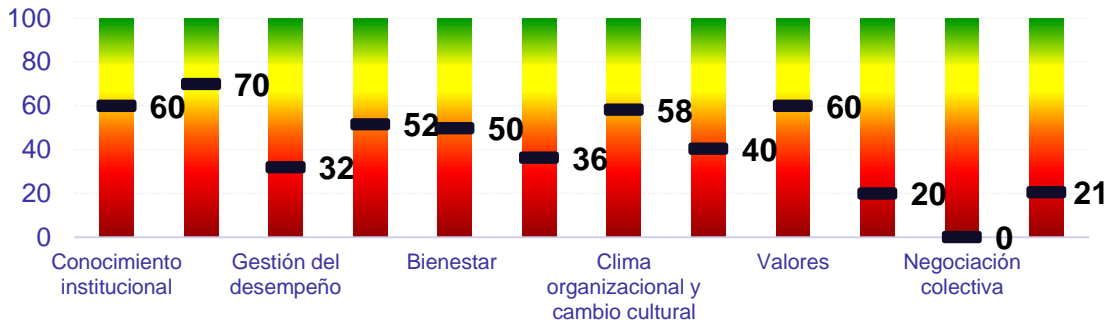
Categorías del Componente 1: Planeación



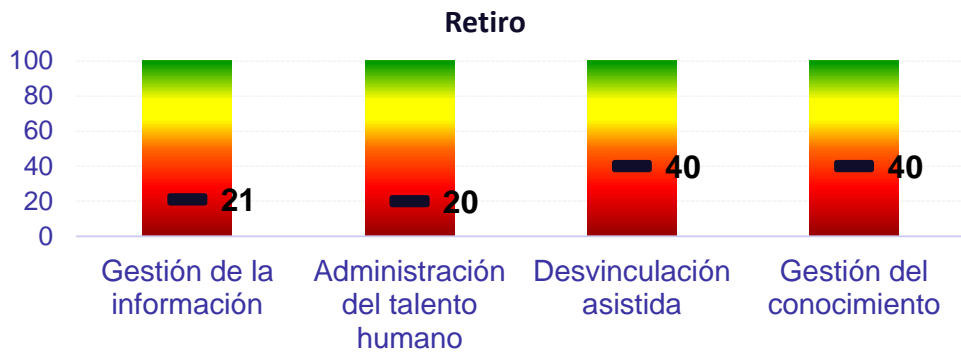
Categorías del Componente 2 Ingreso



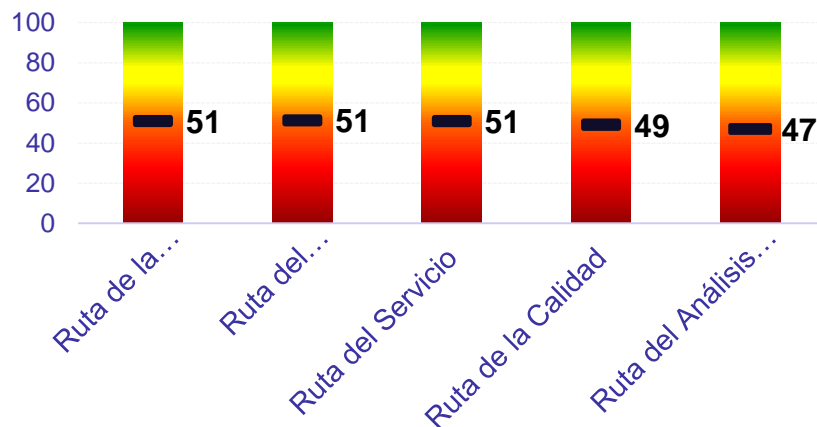
Categorías del Componente 3: Desarrollo



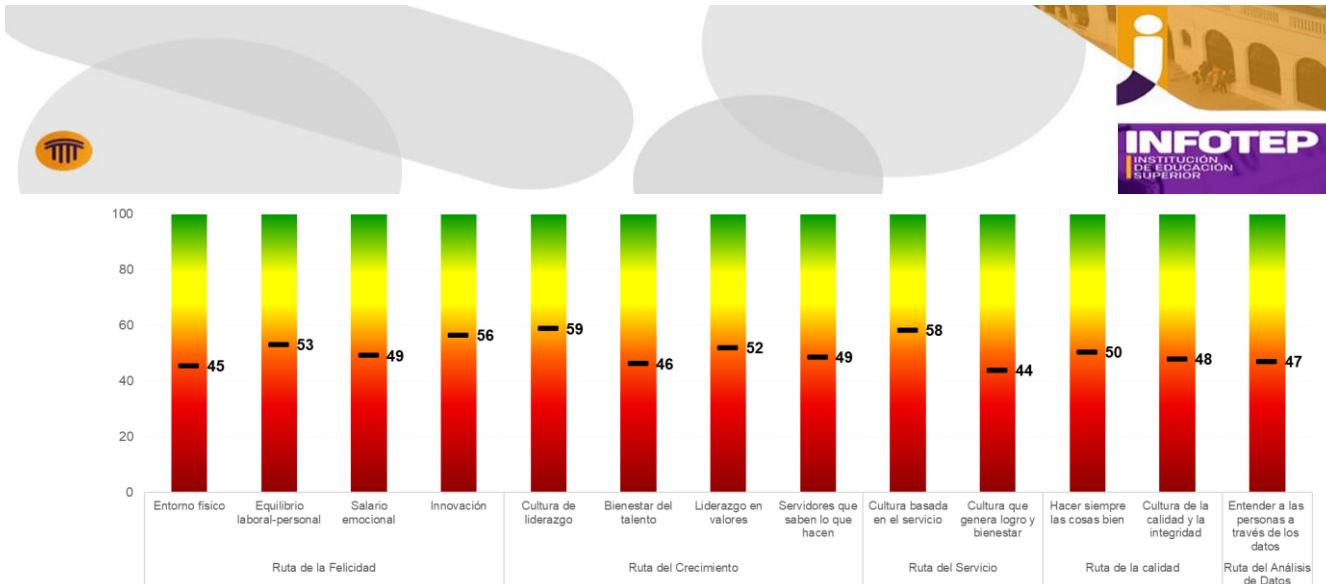
Categorías del Componente 4:



4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



Teniendo como orientación el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que opera en (7) dimensiones, entra las cuales se encuentra el Talento Humano como corazón del modelo, el cual lo concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Esta dimensión busca fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de los resultados de nuestra Institución, al implementar las acciones efectivas en las siguientes rutas estructuraremos un proceso eficaz y efectivo en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Ruta de la Felicidad: “La felicidad nos hace productivos” Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Ruta del Servicio: “Al servicio de los ciudadanos” El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocados en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.

Ruta de la Calidad: “La cultura de hacer las cosas bien” La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de sus funcionarios.



Ruta del análisis de datos: “Conociendo el talento” Un aspecto de gran relevancia para una adecuada gestión del Talento Humano, es el análisis de información actualizada, pues permite, aunado a la tecnología tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento, y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

8.3 Medición de clima Laboral

La medición del clima en la IES INFOTEP HVG se efectuó en el año 2021. Desde la Planeación Estratégica del Proceso de Gestión Humana, se diseñó estrategia de medición del Clima Laboral a nivel Institucional, con el objeto de programar e implementar durante este periodo estrategias que impacten el mejoramiento continuo del clima Laboral, que propendan por la sana convivencia laboral, bienestar, clima laboral, condiciones de ambiente laboral seguro, entre otros aspectos. Esta medición tiene como objetivo identificar debilidades de los aspectos evaluados y establecer planes de mejoras. Así como cerrar brechas en temas relacionados que generen una ventaja competitiva entre Instituciones, determinando cuáles son los mayores logros y oportunidades de mejoramiento. Los resultados fueron los siguientes:

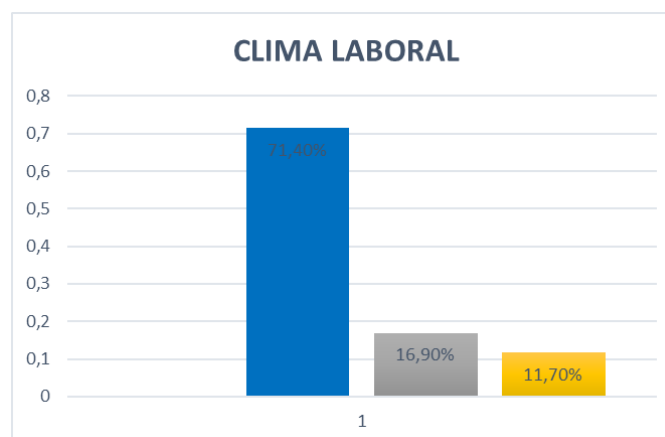
RESUMEN DE RESULTADOS POR DIMENSIÓN

RESUMEN COMPARATIVO			
DIMENSIÓN	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	CATEDRÁTICOS
AMBIENTE DE TRABAJO	81,0%	68,1%	71,2%
	12,5%	17,5%	14,6%
	6,5%	14,4%	14,2%
COMUNICACIÓN	80,6%	72,6%	88,3%
	16,9%	21,7%	9,2%
	2,5%	5,7%	2,5%
TRABAJO EN EQUIPO	86,3%	76,2%	95,8%
	10,8%	13,1%	4,2%
	2,9%	10,7%	0,0%
PRESIÓN	55,0%	35,1%	55,0%
	31,3%	38,7%	31,3%
	13,8%	26,2%	13,8%
APOYO	79,5%	72,1%	79,5%
	14,0%	16,2%	14,0%
	6,5%	11,7%	6,5%
RECONOCIMIENTO	59,2%	50,6%	57,6%
	21,7%	21,8%	21,5%
	19,2%	27,6%	20,8%
EQUIDAD	69,4%	68,2%	66,7%
	16,9%	16,1%	10,4%
	13,8%	15,8%	22,9%
CREDIBILIDAD	81,4%	77,9%	86,9%
	11,8%	14,5%	10,1%
	6,8%	7,7%	3,0%



Factores	SI (%)	A VECES (%)	NO (%)	TOTAL %
AMBIENTE DE TRABAJO	73,1%	15,0%	11,9%	100
COMUNICACIÓN	81,0%	15,4%	3,6%	100
TRABAJO EN EQUIPO	86,5%	9,5%	4,0%	100
PRESIÓN	47,3%	33,0%	19,8%	100
APOYO	77,4%	14,4%	8,4%	100
RECONOCIMIENTO	55,8%	21,7%	22,5%	100
EQUIDAD	68,0%	14,3%	17,8%	100
CREDIBILIDAD	82,1%	12,0%	5,9%	100
TOTAL	71,4%	16,9%	11,7%	100

Factores	Favorable %	Intermedio %	No Favorable %	Total %
TOTAL	71.4%	16.9%	11.7%	100%



El resultado del clima organizacional es de **71.4%** de favorabilidad, siendo esta la mayoría de las respuestas dadas por los empleados de esta región. lo que indica un nivel **Aceptable**

8.4 Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico

- ✓ Falta estrategias para mejora del clima organizacional de la IES INFOTEP HVG .
- ✓ El Plan de Incentivos no tiene en cuenta incentivos para los gerentes públicos, equipos de trabajo.
- ✓ Se cuenta con información parcial o incompleta sobre indicadores claves del área de Talento Humano.
- ✓ La Institución no realiza programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan, ni se cuenta con un programa de Desvinculación Asistida, no ha establecido metodologías para realizar estadísticas de retiro.



- ✓ No se cuenta con mecanismos para identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal.
- ✓ No se cuenta con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación sobre ingresos y retiro) movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, personal afrodescendiente y LGTBI.

9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022

El Plan Estratégico de Talento Humano en la IES INFOTEP HVG, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el área de Gestión de Talento Humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG, para el ejercicio enmarcado en este Plan para el año 2022, el resultado se presenta así:

Categoría	Actividades de gestión
Administración del talento humano	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.
Administración del talento humano	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.



Administración del talento humano	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad. Administración del talento humano Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad
Bienestar	Cambio organizacional
Bienestar	Promoción de programas de vivienda
Bienestar	Promoción y prevención de la salud
Bienestar	Trabajo en equipo
Bienestar	Preparación a los pre-pensionados para el retiro del servicio
Bienestar	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.
Capacitación	Servicio al ciudadano
Capacitación	Gestión documental
Capacitación	Sensibilización
Clima organizacional y cambio cultura	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural.
Clima organizacional y cambio cultural	La comunicación asertiva e integración entre equipos de trabajo de las diferentes áreas de la Institución.
Conocimiento institucional	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad
Conocimiento normativo y del entorno	Conocer toda la normatividad aplicable al proceso de TH
Desvinculación asistida	Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.
Desvinculación asistida	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan
Gestión del desempeño	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.



Gestión de la información	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI
Gestión de la información	Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas)
Gestión de la información	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
Gestión de la información	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género
Gestión de la información	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles Gestión de la información
Gestión de la información	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo
Gestión de la información	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Tipos de vinculación, nivel, código, grado
Gestión de la información	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Perfiles de Empleos



Gestión de la información	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitaciones realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.
Gestión de la información	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor
Gestión del conocimiento	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.
Gestión del desempeño	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.
Conocimiento institucional	Realizar reinducción a todos los servidores Anualmente
Valores	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
Gestión de la información	Gestionar la información en el SIGEP
Gestión de la información	Campaña declaración de bienes y rentas vigencia 2021

9.1. Planes y Programas de Talento Humano 2022.

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Área de Talento Humano es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad; estos planes se describen así:

9.1.1. Plan Institucional de Capacitación

Su objetivo es contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Agencia, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación para la vigencia 2022.

Este plan busca estimular el conocimiento y las competencias, así como entrenar y actualizar a los servidores en aquellas actividades necesarias para el ejercicio de sus funciones. De igual manera, contempla la inducción dentro del proceso de vinculación y la reinducción de actualización de los lineamientos y temas misionales de la IES.

9.1.2. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



El plan de trabajo del SG-SST para la vigencia 2022, se realiza sobre la base del cabal cumplimiento de la normatividad vigente sobre la materia. En este sentido, la IES INFOTEP HVG comprometida con la implementación del SG-SST, formula el plan de trabajo general para el 2022 donde se incluye:

✓ Actualización matriz de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, con un componente específico en riesgo biológico y medidas de intervención en las sedes que lo requieran.

✓ Programa de Exámenes médicos (incluyendo exámenes médicos ocupacionales, realización de las pruebas de voz por parte de foniatría, higiene de la voz.)

✓ Revisión y actualización permanente del protocolo de bioseguridad y demás lineamientos institucionales para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

9.1.3. Plan de Institucional de Bienestar Social e Incentivos:

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos en la vigencia 2022 de la IES, está dirigido a todos los servidores de la Institución y se encuentra fundamentado en la sostenibilidad y potencialización del Talento Humano, con el fin de generar el conocimiento que requiere la Institución propiciar las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, que redundarán no solo en el fortalecimiento de la estrategia de posicionamiento y calidad académica en el entorno global, sino que también permitirá cumplir los objetivos misionales y estratégicos de la Entidad El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la IES INFOTEP HVG, armoniza los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables.

9.1.4. Código de Integridad y Conflictos de Interés

En el marco de la implementación del Código de Integridad de la IES, se han definido para su apropiación las siguientes actividades:

- Evaluar el cumplimiento de los valores y principios del servicio público teniendo en cuenta:
 - Conocimiento por parte de los servidores del Código de Integridad.
 - Cumplimiento del Código en su Integralidad.
- Generar mecanismos que permitan exponer y manejar conflictos de interés.
- Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la Entidad.



- Realizar un autodiagnóstico de la interiorización de los valores por parte de los servidores públicos.

9.1.5. Plan de Previsión de Recursos Humanos

El área de Gestión de Talento Humano formulará y desarrollará el Plan de Previsión de Talento Humano y lo publicará en la página web de la Entidad, el cual 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, a fin de adoptar las medidas pertinentes para atender estos requerimientos en términos de eficiencia y eficacia administrativa, propendiendo por el cumplimiento de los retos y metas estratégicas.

9.1.6. Plan Anual de Vacantes

El área de Gestión de Talento Humano formulará y desarrollará el Plan Anual de Vacantes y lo publicará en la página web de la Entidad; constituye un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos; así como para la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, que permita programar la provisión de dichos empleos con vacancia definitiva.

9.1.7. Monitoreo y Seguimiento SIGEP II

El área de Gestión de Talento Humano llevará a cabo la gestión para mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida del servidor público vinculado a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro en el Sistema del Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP- en su versión II; de igual forma propenderá por la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas, de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley. Para el caso de los empleos de gerencia pública y del nivel asesor, de libre nombramiento y remoción, se dispondrán acciones de monitoreo y seguimiento en el registro y declaración de conflictos de intereses, en el Sistema de Publicación de Información Ley 2013 de 2019.

9.1.8. Evaluación del desempeño laboral

Estará dirigida a orientar a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral en la fase de concertación de compromisos, evaluaciones parciales y en la calificación anual definitiva; realizar el seguimiento en cada una de las fases en los tiempos establecidos con el fin de garantizar la Evaluación de Desempeño Laboral –EDL- establecida en la normatividad emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-; al igual que lo relacionado con el proceso de evaluación de los Acuerdos de Gestión los Gerentes Públicos.

10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN



Para garantizar un mejor resultado en la definición y ejecución de las acciones de los Planes y la observancia de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los planes y programas generales de la Institución y la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano. El seguimiento se entiende como las acciones realizadas durante la Implementación de los Planes con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos. La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión del Talento humano. Adicionalmente, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de Talento Humano la Matriz GETH – MIPG.

11. INDICADORES

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer las habilidades y competencias en el manejo de herramientas ofimáticas para un óptimo rendimiento durante el trabajo en casa, se establecen los siguientes indicadores.

11.1. Indicadores Plan Institucional De Capacitación:

Cobertura: $\frac{\text{No. De empleados capacitados}}{\text{No. Total de empleados}} * 100$

Cumplimiento del cronograma de capacitaciones: $\frac{\text{No. De capacitaciones realizadas}}{\text{No. De capacitaciones planeadas}} * 100$



11.2. Indicador Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo:

Cumplimiento del cronograma de actividades del plan: $\frac{\text{No. de actividades realizadas}}{\text{No. de actividades planeadas}} * 100$

11.3. Indicador Plan De Bienestar:

Cobertura: $\frac{\text{No. de participantes}}{\text{No. Total de invitados}} * 100$

Cumplimiento del cronograma de actividades: $\frac{\text{No. de actividades realizadas}}{\text{No. de actividades planeadas}} * 100$

Se puede soñar, crear, diseñar y construir el lugar más maravilloso del mundo... pero son las personas quienes hacen realidad ese sueño.

-Walt Disney-