



**Instituto de Educación Técnica Profesional
de Roldanillo, Valle - INTEP**

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023 -2025
INSTITUTO DE EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE
ROLDANILLO - INTEP**

**SECRETARIA GENERAL
OFICINA TALENTO HUMANO**



**PLAN ESTRATÉGICO DE
TALENTO HUMANO - INTEP**

2023-2025



INTRODUCCIÓN

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores del INTEP y ciudadanos, los programas y planes que conforman la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano 2023 - 2025, alineada al Plan Trienal (2022 - 2025) “Educación Superior para todos : Gratuita, Pertinente y de Calidad” y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, la estrategias de la entidad y el Gobierno Nacional para la vigencia, dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el numeral 2 literal a del artículo 15 de la Ley 909 de 2004.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, el MIPG, la Dimensión de Gestión del Talento Humano del Instituto, las diferentes políticas en materia de Talento Humano, los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad del INTEP en particular, así como, las directivas que el Gobierno Nacional hayan impartido sobre la equidad de género.

Cabe aclarar, que esta Política, Planes y Programas contenidos; están sujetos a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.



CONTENIDO

1. MARCO LEGAL.....	5
2. ALCANCE	6
3. OBJETIVO GENERAL.....	6
3.1 Objetivos Específicos	6
4. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	7
5. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	14
5.1 Caracterización de los empleos.....	14
5.2 Caracterización de los servidores.....	16
6. DIAGNÓSTICO	17
6.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle – INTEP.....	17
6.2. Resultados de la Medición de Clima Organizacional.	18
7. DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	19
7.1 Administración del Talento Humano.....	19
7.2 Plan Anual de Vacantes	20
7.3 Ingreso.....	20
7.4 Permanencia	21
7.5 Retiro	25
8. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	26
9. EVALUACIÓN DEL PLAN	27



CONTENIDO FIGURAS

Figura 1: Creación de valor público.....	8
Figura 2: Dimensión Talento Humano MIPG	9
Figura 3: Marco de la política de empleo público.....	10
Figura 4: Modelo de empleo público	11
Figura 5: Subcomponentes y categorías de la política de GETH.....	12
Figura 6: Niveles de madurez de la gestión estratégica del Talento Humano	13
Figura 7: Rutas de creación de valor	14
Figura 8: Medición política de gestión estratégica del talento humano.....	17
Figura 9: Medición política de integridad.....	18

CONTENIDO TABLAS

Tabla 1: Distribución de empleos por tipo de cargo y nivel.	15
Tabla 2: Distribución de empleos docente por dedicación, escalafón docente y su nivel de estudios.....	15
Tabla 3: Distribución de empleos planta global por género	16
Tabla 4: Distribución de empleos planta docente por género.....	16
Tabla 5: Distribución de empleos planta administrativa y docente	19



1. MARCO LEGAL

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

NORMATIVIDAD	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
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 312 del 13 de febrero de 2013	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 (DAFP)	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. (El plazo de entrada en vigencia de esta ley se prorrogó hasta el 1 de julio de 2021 por el artículo 140 de la Ley 1955 de 2019)
Ley 1960 de 2019	Por la cual se modifica la ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Fuente: Elaboración propia Secretaría General - Talento Humano



2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle – INTEP, aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el trabajo y el plan anual de Vacantes); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones de la Secretaría General - Talento Humano.

3. OBJETIVO GENERAL

Promover la selección, desarrollo y retención de los servidores, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

3.1 Objetivos Específicos

- Fortalecer en nuestros servidores las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el propósito de elevar su nivel de contribución al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
- Brindar a los servidores del INTEP un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios del Instituto.
- El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.
- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.



4. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación de Recursos Humanos es una herramienta estratégica que posibilita que la organización logre articular sus diferentes acciones en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas. Planear el recurso humano no es solo cuestión de tener procesos estandarizados, controlados y en armonía con los requerimientos de la empresa, es, además la capacidad de lograr que los requerimientos de la mano de obra estén al día y con sinergia para la contracción de valor. (http://aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla_Plan_Est._Gestion_humana_YR_ene_11_-48p.pdf, s.f.).

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 ocasión a lo anterior, la Política de gestión estratégica del Talento Humano del gobierno 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.



Figura 1: Creación de valor público



Fuente: DAFP, 2018

Principios Base

La gestión estratégica del talento humano en el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, se basa en los siguientes principios fundamentales, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

- **Orientación a resultados:** la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en los servidores del Ministerio.
- **Articulación interinstitucional:** la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Institución se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.



- **Excelencia y calidad:** desde el accionar de cada servidor público es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Institución.
- **Toma de decisiones basada en evidencia:** cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.
- **Aprendizaje e innovación:** el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de la Institución.

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

Figura 2: Dimensión Talento Humano MIPG

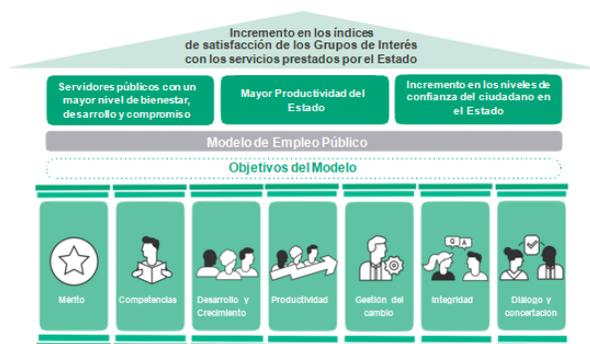


Fuente: DAFP, 2017



La estrategia de implementación de la política de GETH (Gestión estratégica de Talento Humano), al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

Figura 3: Marco de la política de empleo público



Fuente: DAFP, 2017

La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares:

PILARES	DESCRIPCIÓN
El mérito	Criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
Las competencias	Como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
El desarrollo y el crecimiento	Elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
La productividad	Como la orientación permanente hacia el resultado.
La gestión del cambio	La disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.



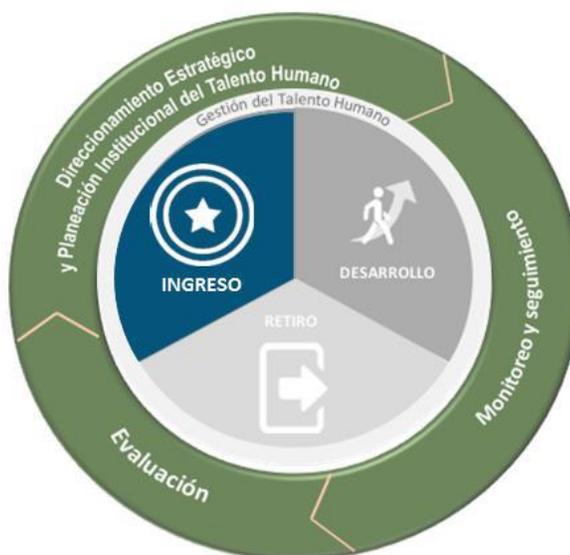
La integridad	Como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
El diálogo y la concertación	Condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

Fuente: MIPG, 2017

En ese orden de ideas, la estrategia desde el gobierno nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante 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.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

Figura 4: Modelo de empleo público

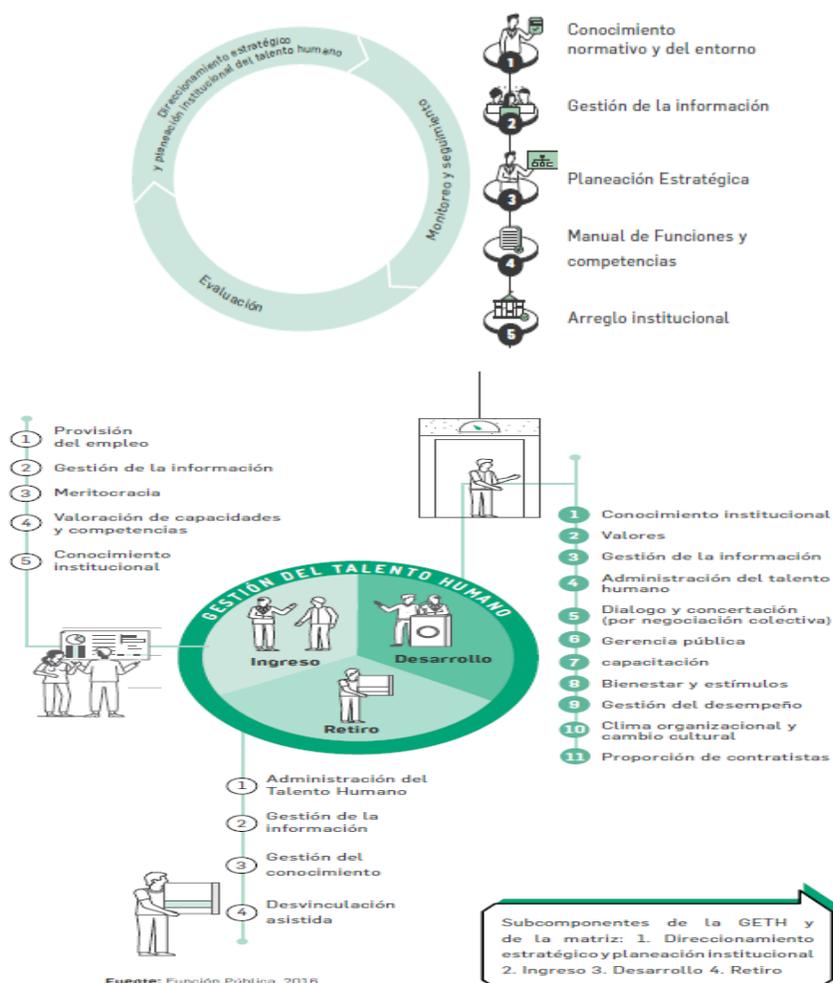


Fuente: DAFP, 2017



En este sentido se entiende la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

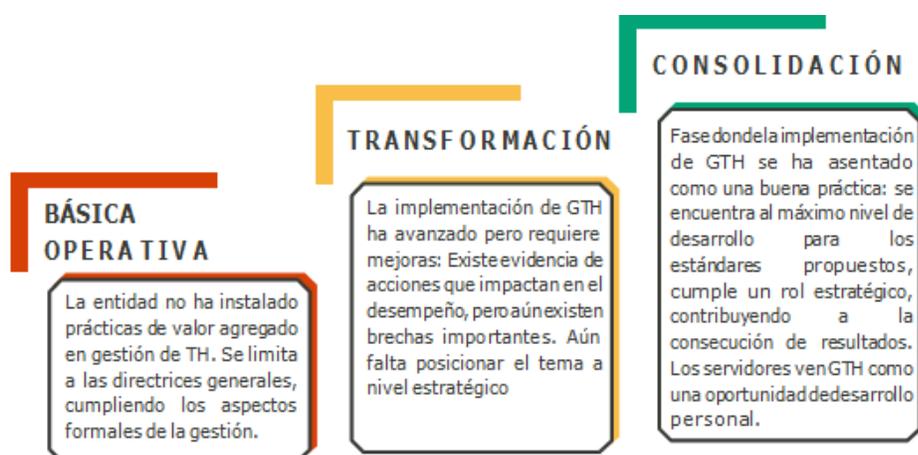
Figura 5: Subcomponentes y categorías de la política de GETH



Fuente, Función Pública 2016

Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico derivado a través de la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica. El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

Figura 6: Niveles de madurez de la gestión estratégica del Talento Humano



Fuente: DAFP, 2016

Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH se puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”, estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.



Figura 7: Rutas de creación de valor



Fuente: DAFP, 2017

5. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad.

5.1 Caracterización de los empleos

La planta global de personal administrativo del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, está conformada por un total de veinticinco (25) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico.



Tabla 1: Distribución de empleos por tipo de cargo y nivel.

Tipo de cargo y nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacantes
Carrera Administrativa				
Profesional	2	2	1	0
Técnico	1	2	0	0
Asistencial	2	1	11	0
Libre Nombramiento				
Directivo	0	1	0	0
Periodo fijo				
Directivo	0	1	0	0
Profesional	0	1	0	0
Total general	5	8	12	0

Fuente: Base de Datos Secretaría General - Talento Humano, diciembre 2022

El Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle INTEP, también cuenta con una planta docente, para el cumplimiento de la misión Institucional, conformada por veintitrés (23) empleos, distribuidos de la siguiente forma según el escalafón docente y su dedicación.

Tabla 2: Distribución de empleos docente por dedicación, escalafón docente y su nivel de estudios.

Dedicación y Escalafón Docente	Nivel de Estudios			TOTAL GENERAL
	Profesional Universitario	Especialista	Magíster	
TIEMPO COMPLETO	0	1	4	5
Profesor Auxiliar	0	0	1	1
Profesor Asistente	0	0	0	0
Profesor Asociado	0	1	1	2
Profesor Titular	0	0	2	2
MEDIO TIEMPO	2	2	14	18
Profesor Auxiliar	1	1	9	11
Profesor Asistente	1	0	0	1
Profesor Asociado	0	1	0	1
Profesor Titular	0	0	5	5
TOTAL GENERAL	2	3	18	23

Fuente: Base de Datos Secretaría General - Talento Humano, diciembre 2022



5.2 Caracterización de los servidores

En la población de la planta global del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle – INTEP, predomina el género femenino, representado en un 52%, frente al género masculino representado en un 48%, el nivel asistencial es el de mayor participación de la mujer con 8 empleos.

Tabla 3: Distribución de empleos planta global por género

Número de empleos planta global de la entidad							
Nivel	Provistos	Mujeres		Hombres		Vacantes	
Directivo	2	0	0	2	8%	0	0%
Profesional	6	5	20%	1	4%	0	0%
Técnico	3	0	0%	3	12%	0	0%
Asistencial	14	8	32%	6	24%	0	0%
Total	25	13	52%	12	48%	0	

Fuente: Base de Datos Secretaría General - Talento Humano, diciembre 2022

En cuanto a la población de la planta docente del INTEP, predomina el género masculino, representado en un 57%, frente al género femenino representado en un 43%, empleos:

Tabla 4: Distribución de empleos planta docente por género

Número de empleos planta docente de la entidad							
Nivel	Provistos	Mujeres		Hombres		Vacantes	
Profesor Auxiliar	12	6	26%	6	26%	0	0%
Profesor Asistente	1	0	0%	1	4%	0	0%
Profesor Asociado	3	1	4%	2	9%	0	0%
Profesor Titular	7	3	13%	4	17%	0	0%
Total	23	10	43%	13	57%	0	

Fuente: Base de Datos Secretaría General - Talento Humano, diciembre 2022



6. DIAGNÓSTICO

6.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle – INTEP.

En la medición del MIPG del correspondiente a la vigencia 2020, el INTEP, recibió un puntaje de 66.9 en la política de gestión estratégica del talento humano y de 64,1 en la política de integridad. A partir de estos resultados, se formularon acciones para profundizar en la implementación de los distintos aspectos que componen la política.

Figura 8: Medición política de gestión estratégica del talento humano



Fuente: INTEP, 2020



Figura 9: Medición política de integridad



Fuente: INTEP, 2020

6.2. Resultados de la Medición de Clima Organizacional.

Las últimas mediciones de clima en el Instituto, se efectuaron en los años 2016 y 2018. Estas mediciones tienen como objetivo identificar del nivel de satisfacción de los colaboradores.

El Informe de la Encuesta que midió el Clima Organizacional para el año 2018, arrojó resultados donde se logró determinar el grado de identificación y satisfacción que poseen los empleados del INTEP. Llegando a las siguientes conclusiones.

- En general la percepción de los empleados es de satisfacción respecto a las políticas y procedimientos de la organización.
- Las relaciones interpersonales entre los empleados están basadas en el respeto, honestidad y apoyo, por lo que se constituye la base de la cordialidad presente entre cada uno de los miembros de la organización.



- Se aprecia un alto nivel de satisfacción por los recursos que brinda la institución para el desarrollo de las actividades. Y se destaca que la institución cuenta con el plan de capacitación de acuerdo a las necesidades percibidas por el área de Talento Humano.
- Con referencia a la remuneración, los empleados la consideran oportuna, la institución brinda estabilidad a sus empleados y es el resultado de una buena gestión institucional.
- Se realizará en el primer año (2023), la medición del clima organizacional, que permita identificar el actual nivel de satisfacción de todos los colaboradores del INTEP.

7. DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

7.1 Administración del Talento Humano

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

La planta de empleos del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP, es de 25 empleos administrativos y 23 docentes, los cuales se encuentran distribuidos así:

Tabla 5: Distribución de empleos planta administrativa y docente

Planta administrativa		Planta Docente	
Nivel Jerárquico	No. De cargos	Dedicación	No. De cargos
Directivo	2	Tiempo completo	5
Profesional	6	Medio tiempo	18
Técnico	3	Total	23
Asistencial	14		
Total	25		

Fuente: Secretaría General - Talento Humano, diciembre 2022



7.2 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta cuyo propósito es estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del INTEP, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

También, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

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.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para su cumplimiento, se desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

7.3 Ingreso

SELECCIÓN

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento



de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

INDUCCIÓN

El programa de Inducción Institucional se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por el INTEP, desarrollar habilidades gerenciales, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos del Instituto.

7.4 Permanencia

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de 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 Sistema Nacional de Capacitación está definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

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 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 y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).



REINDUCCIÓN

El Programa de Reinducción buscará actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior del INTEP, en la dependencia, área o unidad académica donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que alimenta; así mismo, incluirá un proceso de actualización acerca de las normas de inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

CLIMA Y CULTURA

Se refieren a las diferentes estrategias y herramientas que se han implementado para propiciar un adecuado ambiente de trabajo de los funcionarios del Instituto, siendo determinante para su comportamiento al interior de la entidad. Son iniciativas que potencializan diferentes componentes como el liderazgo, la estructura organizacional, las relaciones de dependencia, los sistemas de comunicaciones, los incentivos y la interacción entre las personas que hacen parte de la Institución, entre otros.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos forma parte de la Gestión del Talento Humano y debe ser implementado a través de:

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

El Programa de Bienestar Social comprende aquellos 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 el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:



Área de protección y servicios sociales:

- **Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos:** Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los empleados públicos y sus familias.
- **Educativos:** El Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP, como parte de los incentivos a los servidores, ofrecerá el apoyo de estudio en los programas de educación formal ofertados por la Institución, a todos sus funcionarios independientemente de su tipo de vinculación, pero teniendo mayor prelación los funcionarios de la planta global y planta docente, y en especial los de carrera administrativa. Lo anterior, sujeto a la oferta académica disponible.
- Así mismo fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.
- **Prevención y Promoción en Salud:** Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios que integren acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

Área de calidad de vida laboral:

- **Medición del Clima Laboral:** Identificar cómo los servidores públicos del INTEP, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención.
- **Evaluación de la Adaptación al Cambio Organizacional:** Propender por el mejoramiento continuo tanto de los servidores públicos como de la Entidad, relacionados con el cambio organizacional, teniendo en cuenta que compromete varias dimensiones de la persona como son las variables relacionadas con su ser, su hacer, su tener y su estar.



- **Cultura Organizacional:** Adelantar gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los funcionarios del Instituto.
- **Preparación para el Retiro de los Empleados Públicos:** Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos de la entidad próximos a pensionarse, prepararse para el cambio de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente en su nuevo estado.
- **Fortalecimiento del Trabajo en Equipo:** Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.

PROGRAMAS DE INCENTIVOS

El Programa de Incentivos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla el INTEP en cumplimiento a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015, con el fin de motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales.

SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas del INTEP.

El Instituto cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL Positiva, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

- Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo.
- Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en salud ocupacional.
- Capacitación en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos en el trabajo.
- Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.



- Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

7.5 Retiro

RETIRO

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración (si se llegara a presentar) y por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación laboral asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglamentada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Como parte del bienestar social para los empleados y en pro del cumplimiento de los fines de la Institución, está contenido el retiro de los funcionarios como desvinculación asistida. En este aspecto la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio en caso de pensión de vejez o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.



8. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS 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.

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad <ul style="list-style-type: none">• La felicidad nos hace productivos• 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
Ruta del Crecimiento <ul style="list-style-type: none">• Liderando talento• Cultura de liderazgo• Liderazgo en valores• Servidores que saben lo que hacen	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información
Ruta del Servicio <ul style="list-style-type: none">• Al servicio de los ciudadanos• Cultura que genera logro y bienestar	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación
Ruta de la Calidad <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 Nómina Vinculación
Ruta de Análisis de Datos <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 Vinculación Gestión de la información Nómina



9. EVALUACIÓN DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano en el INTEP son los siguientes:

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Oficina o Responsable
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Semestral	Secretaría General Calidad Control Interno
Plan de Gestión	Semestral	Secretaria General Líderes de Proceso
Seguimiento Indicadores de Gestión	Semestral	Líderes de Proceso

APROBACIÓN PLAN ESTRATEGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO INTEP 2023 - 2025

Original Firmado

GERMÁN COLONIA ALCALDE

Rector

Aprobado

Original Firmado

WILLIAM GÓMEZ VALENCIA

Secretario General

Revisado

Original Firmado

CAROLINA VINASCO VARELA

Docente F. A. Talento Humano

Proyectado