

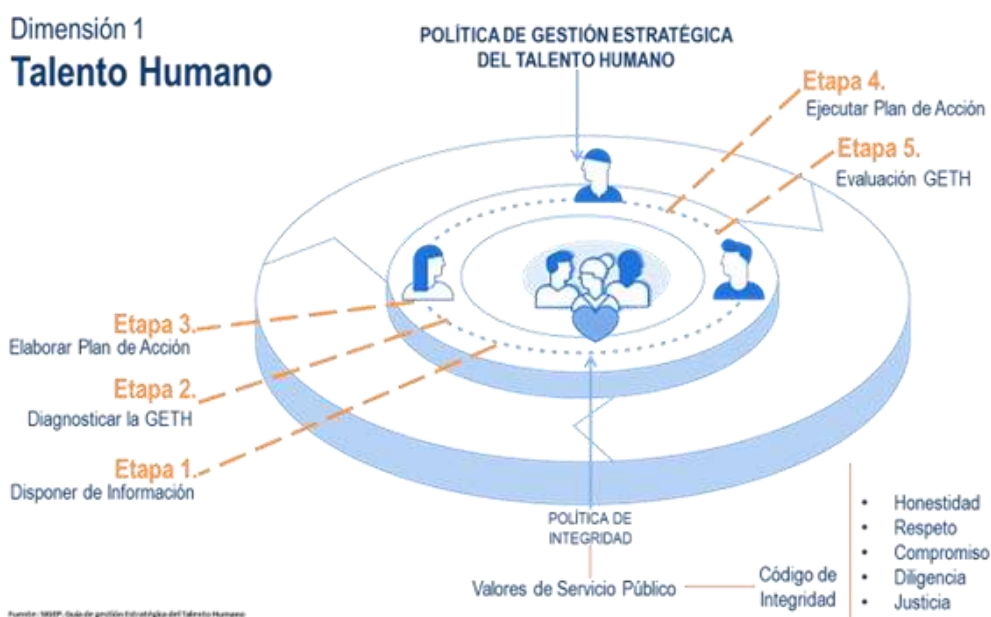
INFORME DE GESTIÓN

GRUPO DE TALENTO HUMANO

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2024

La vicerrectoría administrativa a través del proceso de gestión de Talento Humano y el Plan Estratégico de Talento Humano desarrolló las siguientes actividades en el periodo comprendido del 1 de enero a 31 de octubre de 2024.

El talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos. (Función pública)



Concurso Administrativo

Se suscribieron en la vigencia los acuerdos No 86 de 2023 y No 6 de 2024, dando inicio formal al proceso de selección en la modalidad de ascenso y abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de Personal de la ETITC, etapas del proceso cumplidas

- Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, de todos los participantes inscritos para la modalidad de proceso de selección abierto y de ascenso.

- Aplicación de pruebas a los participantes admitidos en la etapa de VRM en cualquier modalidad de este proceso de selección.
- Pruebas sobre Competencias Funcionales.
- Pruebas sobre Competencias Comportamentales.

Cuadro No 1.

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	32	32
Técnico	17	20
Asistencial	8	13
TOTAL	57	65

Formalización Laboral Plantas de personal Administrativa y docente PES

La Escuela mediante el estudio técnico que sustenta el proceso de Rediseño Institucional evidencia la necesidad de ampliar la planta de personal con el propósito de incrementar sus capacidades de operación en todos los ámbitos de su competencia y materializar los propósitos y metas del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, así como, el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional “Un nuevo acuerdo Institucional, Social y Ambiental para la consolidación de la Escuela 2021-2024” entre los que se encuentran:

- Consolidar la calidad académica para la acreditación institucional de alta calidad respaldada en el fortalecimiento de la gestión, la infraestructura tecnológica y física,
- Fortalecer y potenciar el Talento Humano en las plantas de personal docente y administrativa,
- Fortalecer el ecosistema de funcionalidades digitales para la gestión y el desarrollo de la actividad misional mediante el uso de las TIC,
- Fortalecer la visibilidad de la escuela bajo en entorno de asertividad para el posicionamiento nacional e internacional,
- Consolidar la infraestructura física de la Escuela para el desarrollo de la academia y la consolidación de las nuevas apuestas institucionales,
- Aumentar la cobertura mediante programas de educación superior diferenciados, con alta pertinencia regional de la institución,
- Implementar programas y acciones para asegurar la permanencia de los estudiantes,
- Fortalecer y fomentar la innovación institucional y social,
- La Extensión y la Proyección social como aporte al desarrollo de capacidades y,
- Aumentar la cobertura mediante programas de educación superior diferenciados, con alta pertinencia regional.

A continuación, se presentan los resultados de Fortalecimiento Institucional de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central:

Propuesta Planta Docente.

De acuerdo con los análisis de las horas catedra de las áreas académicas y asignaturas de los programas de educación superior y de la relación Alumno - Docente, se determinó la necesidad de ampliar la planta docente de la ETITC así:

Tabla No 2. Planta Actual Planta propuesta PES

EMPLEO	Planta actual	Planta Propuesta	Total
Docente Tiempo Completo	40	75	115
Docente Medio Tiempo	55		55
Total	95	75	170

FUENTE: Construcción propia con base en el levantamiento de cargas de trabajo. ETITC. 2024

Propuesta Planta Administrativa

A continuación, se presenta la distribución de los nuevos empleos por dependencia de la ETITC: para las vigencias 2025 y 2026

Tabla No 3 Planta Actual y Planta propuesta Administrativa

DEPENDENCIA	# Empleos planta actual	# Empleos propuesta	Diferencia	% Incremento
1. Rectoría	9	15	6	7%
1.1. Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Institucional	4	11	7	8%
1.2. Secretaría General y Asuntos Jurídicos	5	10	5	5%
2. Vicerrectoría Académica	37	67	30	33%
2.1. Facultades	8	23	15	16%
2.2. Instituto de Bachillerato Técnico Industrial	3	7	4	4%
3. Vicerrectoría de Investigación, Extensión y Transferencia	6	12	6	7%
4. Vicerrectoría Administrativa y Financiera	28	46	18	20%
Total general	100	191	91	100%

FUENTE: Construcción propia con base en el levantamiento de cargas de trabajo. ETITC 2024

Planta Bachillerato Técnico Industrial

Continua la planta del Instituto del Bachillerato Técnico Industrial de la ETITC

Tabla No 4

Docentes	Dedicación
----------	------------

Software Nomina- Humano Soporte Lógico

Se inicio el procedimiento de migración de datos definido en las actividades del Plan Operativo de Implementación de un software de servicios del área de Talento Humano- nomina, puesta en marcha y soporte de las soluciones.

DIGITALIZACIÓN HISTORIAS LABORALES- NOMINAS

En Coordinación con el área de Gestión Documental se digitalizaron 72.724 folios de las Historias laborales de los servidores públicos administrativos, docentes del Bachillerato Técnico Industrial y Docentes de Educación Superior y libros de nóminas así:

Cátedra	17.583
Ocasionales	16.860
Bachillerato	12.931
Administrativos	17.549
Plantillas Nominas	3.534
Libros nóminas	4.267

Teletrabajo

En la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central a través de las Resoluciones 238 del 15 de abril y 507 de agosto de 2024 se implementó el teletrabajo de los 100 cargos de planta se acogieron a la modalidad de teletrabajo 24 servidores públicos en las áreas de apoyo de la entidad.

A través los Forms <https://forms.office.com/r/TA9AwYZs9r> los teletrabajadores relacionaron las actividades realizadas (se adjuntan el informe mensual), es importante aclarar que verificada la información consignada en los formatos se evidenció que algunos teletrabajadores no diligenciaron el formato, laboraron de manera presencial en la Escuela.

1. Relación de los Teletrabajadores

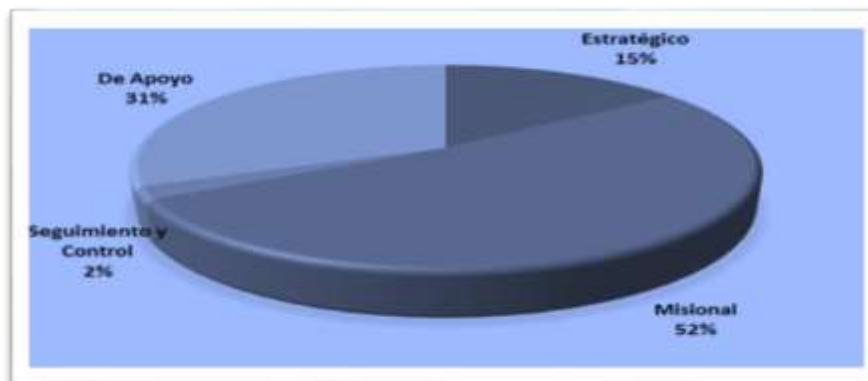
o	Servidor público	Cédula	Cargo	Vicerrectoría/Rectoría	Días Teletrabajable
1	Orduz Nivia Andrés Eduardo	74084524	Profesional Universitario 2044-11	Vicerrectoría Administrativa /Talento Humano	Martes, miércoles y jueves
2	Eliana Patricia Garzón Doncel	1023901697	Técnico Administrativo 3124-12	Vicerrectoría Administrativa / Talento Humano	Martes, miércoles y jueves
3	Yenny Milena García Bonilla	52148627	Profesional Especializado 2028-11	Vicerrectoría Administrativa/ Talento Humano	Martes, miércoles y jueves
4	Viviana Pulido Suárez	53691379	Profesional de Gestión 2165-13	Rectoría/ secretaria general	Martes, miércoles y jueves
5	Jorge Herrera Ortiz	12270782	Jefe oficina de planeación 1045-07	Rectoría/ planeación	Martes, miércoles y jueves

6	Yaneth Jimena	52227815	Profesional Especializado 2028-15	Rectoría/Planeación	Martes, miércoles y jueves
7	Pimiento Cortes Sandra Guerrero	1057410481	Profesional Universitario 2044-11	Rectoría/planeación	Martes, miércoles, jueves
8	Gloria Inés Bautista Alarcón	28308148	Profesional Especializado 2028-13	Vicerrectoría Administrativa/ Presupuesto	Martes, miércoles, jueves
9	Yenni Ávila Cárdenas	1070950572	Secretaria 4178-13	Vicerrectoría Administrativa	Martes, miércoles, jueves
10	Jorge Albeiro Betancourt	79520409	Profesional Especializado 2028-15	Rectoría/Orii	Martes, miércoles, viernes

11	Carol Lizeth Rodríguez Echeverría	1023952381	Técnico Operativo 3132 -07	Rectoría / Diseño grafico	Martes, miércoles y viernes
12	Alicia Mancera Barriga	39647527	Técnico Administrativo 3124-12	Vicerrectoría de Investigación	Martes y miércoles
13	Martha Cecilia Herrera	39623524	Profesional Especializado 2028-13	Vicerrectoría de investigación	Miércoles y jueves
14	Geraldine Jiménez Gómez	1016051084	Auxiliar Administrativo 4044-23	Secretaria General	Martes y jueves
16	Edgar Mauricio López Lizarazo	91474271	Secretario General 185-07	Secretaría General /Rectoría	Martes, miércoles y jueves
17	María Laura Carrillo	1023975295	Auxiliar Administrativa 4044-10	Vice académica/ Registro Control	Miércoles
18	Mileidy Duran Nieto	1016014756	Técnico Administrativo 3124-12	Vice académica/ Registro Control	Martes
19	Nitza Paola Rodríguez Quintero	37335040	Profesional Especializado 2028-13	Vice académica	Martes, miércoles y jueves
20	Diana Marcela Castañeda		Técnica Operativo 3132-12	Rectoría	Martes, miércoles y jueves
21	Lucibeth Blanchar Maestre	27004057	Profesional Especializado 2028-15	Vicerrectoría Administrativa/Talento Humano	Martes, miércoles y jueves
22	Yineth Vanessa Ovalle Pinto	100350527	Auxiliar de técnico 3050-05	Vicerrectoría Administrativa/ Contabilidad	Martes, miércoles, jueves
23	Maritza Zabala Huertas	1013598432	Profesional Especializado 2028-13	Rectoría/ planeación	Martes, miércoles, jueves
24	Diana Marcela Malagón Gamboa	1019064225	Técnico Administrativo 3134-12	vicerrectoría Administrativa/ Tesorería	Miércoles

CARACTERIZACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS

DISTRIBUCIÓN ACTUAL DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ETITC DE ACUERDO CON EL TIPO DE PROCESO



Fuente: ETITC. Gestión Humana enero 2024

TIPO DE VINCULACIÓN

Carrera Administrativa	Libre Nombramiento y remoción	Provisionales	Periodo
13	17	69	1

Fuente: Elaboración propia. Corte enero de 2024

DISCAPACIDAD PREPENSIONADOS TODAS LAS PLANTAS POR EDAD, CABEZAS DE FAMILIA GRUPOS ÉTNICOS, FUERO SINDICAL

Personas en condición de discapacidad	Pre pensionados	Madres Cabeza de Familia	Grupos étnicos reconocidos	Población diversa
3	53	8	0	0

GENERO

ADMINISTRATIVOS

En la Población de la planta Administrativa predomina el género Femenino en un 53% y el género Masculino en 46 %

Mujeres	Hombres
53	46

Fuente grupo de Talento Humano 2024

BACHILLERATO

En la Planta del Bachillerato predomina el género Masculino con 50% y el género femenino con un 35%

Mujeres	Hombres
35	50

Fuente grupo de Talento Humano 2024

EDUCACION SUPERIOR

En la Planta de Educación Superior predomina el género Masculino con 80% y el género femenino con un 15%

Mujeres	Hombres
17	78

Fuente grupo de Talento Humano 2024

DOCENTES

CARACTERIZAR LA POBLACIÓN DOCENTE BACHILLERATO Y EDUCACIÓN SUPERIOR

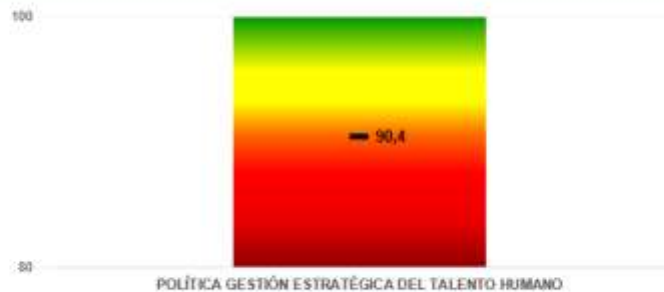
No de Decreto y fecha de Expedición	Creación de Empleos	Docente Medio Tiempo	Docente Tiempo Completo
Decreto 1745 de 1994	65	55	10
Decreto 903 de mayo de 2013	30	0	30
Total	95 empleos	55	40

Fuente: nominas 2025

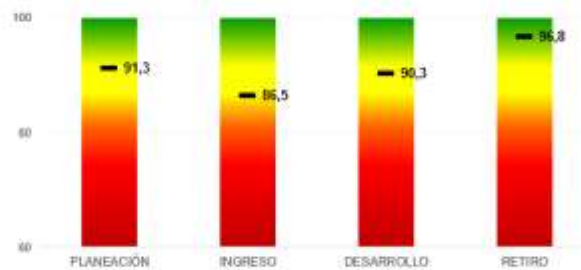
No de Decreto y fecha de Expedición	Docentes Tiempo Completo
Decreto 299 de 2004	85
Total	85 empleados

AUTODIAGNOSTICO TALENTO HUMANO

Calificación total:



Calificación por componentes:



MEDICION CLIMA 2024

Los resultados del estudio de Clima Organizacional aplicado en el mes de **Junio - Julio 2024**, indican que la percepción de Clima al interior de **La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central** corresponde a la categoría **Clima general propicio** donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional, con una puntuación obtenida de **86,40**.



BIENESTAR LABORAL

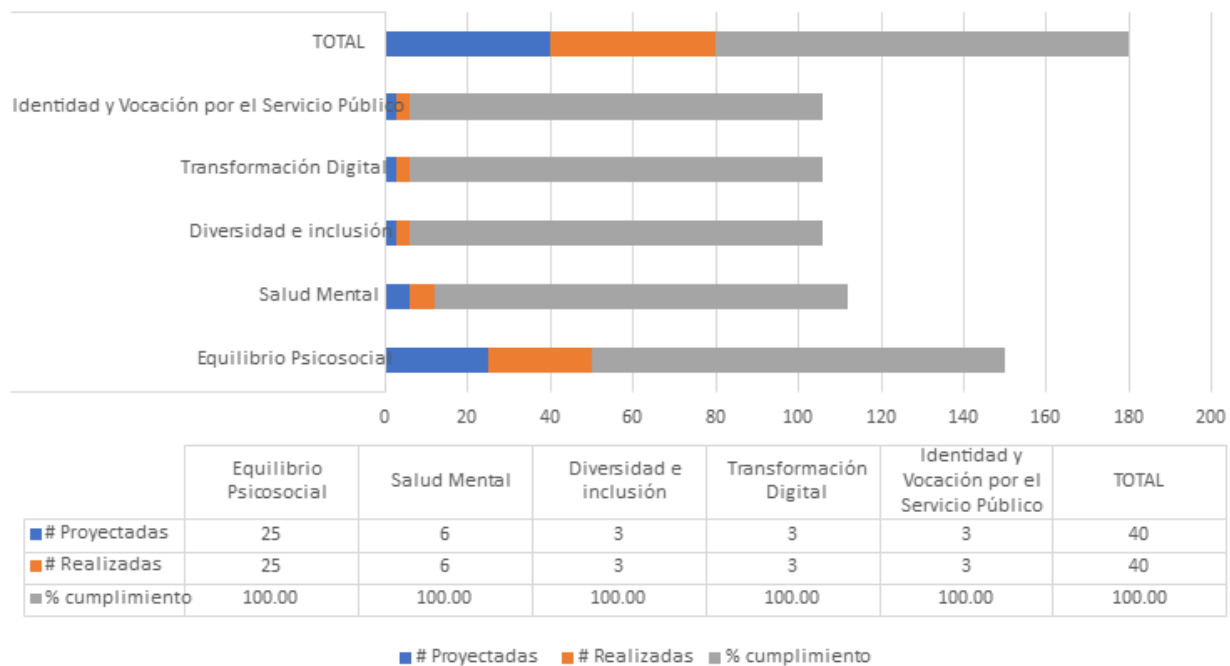
El Plan de Bienestar Laboral tiene como objetivo promover el bienestar integral de los servidores públicos, priorizando su salud física, mental y emocional, así como su desarrollo personal y profesional. En cumplimiento con las normativas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se implementaron diversas estrategias enfocadas en mejorar la salud física, mental y emocional de los colaboradores, así como fomentar un ambiente de trabajo que promueva la convivencia social y el equilibrio psicosocial. Este informe presenta los resultados de las actividades ejecutadas, los impactos obtenidos y las áreas de oportunidad identificadas, con el fin de garantizar la mejora continua en el bienestar de los funcionarios y contribuir a la optimización del desempeño organizacional.

A continuación, se presentará la gestión realizada de acuerdo con los ejes del programa



Se estableció como indicador de cumplimiento: número de actividades programadas / número de actividades realizadas, para la vigencia 2024 se alcanzó el 100% de ejecución. En la siguiente gráfica se puede apreciar la distribución por eje. (gráfica No 1. Indicador de cumplimiento).

Bienestar Laboral - Indicador de cumplimiento por eje



Las diferentes estrategias y actividades para la vigencia 2024, se enmarcaron en la conmemoración de los 120 años de la creación oficial de la Escuela.

EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Objetivo General: contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad

1. Día de la secretaria

Objetivo: conmemorar el día de la secretaria, reconociendo su importante labor dentro de la institución, a través de una jornada de integración.

Asistentes: 29 personas
Registro fotográfico



Registro fotográfico



3. Día del hombre

Objetivo: En el marco de la celebración de la fiesta de San José, brindar un espacio para los caballeros de la institución en caminata a fortalecer hábitos de vida saludable.

Asistentes: 20 personas

Registro Fotográfico



4. Día del trabajo

Objetivo: Conmemorar el día del trabajo, reconociendo la importante labor que cumplen todos los miembros de la ETITC.

Asistentes: 163 personas

Registro fotográfico



5. Día del maestro

Objetivo: Conmemorar la fecha del educador de la ETITC, exaltando su labor dentro de la misionalidad de la Escuela.

Asistentes: 190 personas

Registro fotográfico



6. Día del servidor público. Estrategia ruta de la felicidad

Objetivo: fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.

Asistentes: 130 personas

Registro fotográfico



7. Cumpleaños

Objetivo: Conmemorar el día de cumpleaños de los integrantes de la ETITC

Festejados: 290 personas aproximadamente

Registro fotográfico



8. Baby shower

Objetivo: Acompañar al personal que recibe un nuevo miembro en su núcleo familiar

Asistentes: Se llevaron a cabo 2 celebraciones, con un aproximado total de asistentes de 80 personas

Registro fotográfico



9. Socialización del código de integridad

Objetivo: Fortalecer la apropiación del código de integridad a través de publicación de piezas gráficas mensuales en pantallas, redes sociales, correo electrónico, espacios de reunión.

Participantes:

Registro fotográfico:



10. Promoción uso de la bicicleta

Objetivo: Promover el uso de la bicicleta como medio de transporte, contribuyendo de esta manera a la disminución de los niveles de contaminación ambiental.

Estrategia: Motivación a través de las redes sociales y correo masivo.

3 administrativos hacen uso de la bicicleta y han sido beneficiarios del medio día compensado.



11. Participaciones deportivas

Objetivo: Promover hábitos de vida saludable a través de la participación en diferentes convocatorias deportivas: Juegos del MEN, juegos de Integración de la Función Pública, Carrera Atlética Compensar, torneos deportivos internos

Participantes: Aproximadamente 45 personas

Registro fotográfico:



12. Caminatas

Objetivo: Programar caminatas ecológicas como estrategia de sensibilización y educación ambiental para la comunidad de la ETITC

Asistentes: 50 personas

Registro fotográfico



13. Celebración amor y amistad

Objetivo: Programar caminatas ecológicas como estrategia de sensibilización y educación ambiental para la comunidad de la ETITC

Asistentes: 50 personas

Registro fotográfico



14. Jornada de integración “Festejando el niño y niña interior”

Objetivo: Brindar un espacio para el fortalecimiento de hábitos de vida saludable a través de actividades lúdicas y recreativas.

Asistentes: 195 personas

Registro fotográfico



15. Celebración Halloween

Objetivo: Celebrar el Halloween a través de una actividad de integración y concurso de disfraces.

Observación: Se realizó el primer concurso de disfraces para mascotas, tres funcionarios inscribieron a sus animales.

Asistentes: 110 personas

Registro fotográfico



16. Concursos de decoración

Objetivo: Brindar un espacio para reconocer la creatividad de los funcionarios de la ETITC, por medio de concursos en donde se premia el uso de material con bajo impacto ambiental

Participantes: 11 áreas

Registro fotográfico



17. Taller para pre-pensionados

Objetivo: Facilitar una transición exitosa y satisfactoria de la vida laboral a la jubilación, brindando a los participantes las herramientas necesarias para planificar, gestionar y disfrutar de esta nueva etapa de sus vidas

Asistentes: 7 personas



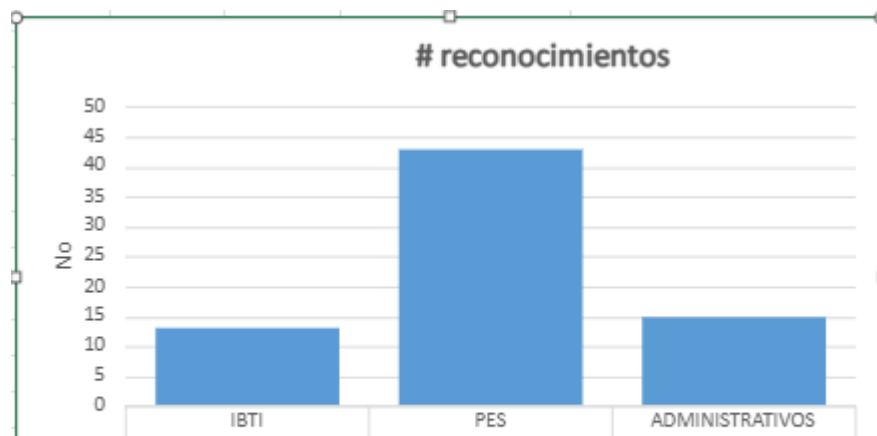
18. Reconocimientos

Objetivo: Exaltar la labor de los servidores por su tiempo de servicio en la entidad.

Reconocimientos realizados: 71 docentes y administrativos por años de servicio

Reconocimiento a mejores servidores públicos: 5

Reporte número de reconocimientos realizados





19. Celebración cierre de gestión

Objetivo: Brindar un espacio de integración con motivo del cierre de la actual vigencia, en el marco de la celebración de los 120 años de la ETITC

Asistentes: 450 personal

Registro fotográfico



20. Aguinaldo del niño y la niña

Objetivo: Celebrar con los hijos e hijas de personal docente y administrativo la navidad.

Asistentes: 90 personas

Registro fotográfico



21. Novena de aguinaldos

Objetivo: Propiciar espacio de reflexión, oración e integración.

Asistentes: 90 personas en promedio

Registro fotográfico



22. Almuerzo pensionados

Objetivo: Ofrecer un espacio de encuentro al grupo de funcionarios y docentes que se pensionaron en la actual vigencia, reconociendo los aportes realizados durante el tipo laborado en la ETITC.

Asistentes: 23 personas en promedio

Registro fotográfico



EJE 2 SALUD MENTAL

Objetivo General: Diseñar y ejecutar estrategias para el fortalecimiento de herramientas de afrontamiento y manejo ante eventos que afectan la salud mental.

1. III Jornada EmocionARTE

Objetivo: Fortalecer la educación en emociones de los hijos e hijas de los servidores públicos de la ETITC, a través del arte, el deporte y la recreación como medio de expresión y reconocimiento.

Observación: Se realizó de manera articulada con las áreas de pastoral y deportes de Bienestar Universitario

Asistentes: 25 hijos e hijas del personal

Registro fotográfico



2. Campañas sobre hábitos de vida saludable (semana de la Salud)

Objetivo: Fortalecer una cultura del autocuidado

Asistentes: 30

Registro fotográfico



3. Talleres manejo del estrés y ansiedad (Burnout)



4. Jornadas de bienESTAR

Objetivo: Brindar espacios para el fortalecimiento de hábitos de vida saludable, enfocados a la salud mental

Vistas: 53

Evidencias



EJE 3 DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Objetivo general: Implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón

1. Talleres de sensibilización sobre prevención a las violencias de género

Objetivo: Sensibilizar a los funcionarios y docentes de la ETITC sobre temas relacionados con la prevención y promoción de violencias basadas en género

observación: Se realizó con la gestión del área de Trabajo Social. Bienestar Universitario

Participantes: 143 aproximadamente

Evidencias



EJE 4 DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Objetivo general: Migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y las nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Estrategias: Se realizaron talleres y capacitaciones en detox digital, PNL



EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Objetivo general: Promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público.

Estrategia: Capacitaciones, talleres, socialización por redes y sistemas de comunicación de la ETITC.

Participantes: 110



Inducción

Objetivo general: Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional

Estrategia: Se realiza de manera virtual, a través de un curso que se ha diseñado para tal fin y cuya herramienta es el aula digital, también se programan encuentros presenciales de acuerdo con el ingreso de personal que se vaya dando en el año.

Participantes: 30 personas

Evidencias

FUNCIONARIOS QUE REALIZARON EL CURSO DE INDUCCIÓN VIRTUAL		
N°	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	ESTADO CURSO
1	ADRIANA MILENA LAVERDE PUERTO	Certificado
2	ANGELA MARIA GARCIA MORA	Certificado
3	DANIEL CASTAÑEDA MIRANDA	Certificado
4	EDWIN ORLANDO LOPEZ DIAZ	Certificado
5	ERIKA MARCIALES GOMEZ	Certificado
6	LAURA DANIELA RIAÑO DIAZ	Certificado
7	LINA MARCELA CARDENAS FRANCO	Certificado
8	LUIS CARLOS DIAZ DIAZ	Certificado
9	MABEL CRISTINA NATERA CONTRERAS	Certificado
10	MARIBEL GONZALEZ MORALES	Certificado
11	RUBEN DARIO MARTINEZ MELLIZO	Certificado
12	TULIO HENRY CASTILLO DIAZ	Certificado
13	VALENTINA MELENDEZ BOHORQUEZ	Certificado
14	WILSON ANDRES FUQUEN CARDENAS	Certificado
15	YINETH VANESSA OVALLE PINTO	Certificado



1. Reinducción

Objetivo: reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren a los objetivos de: reformas en la organización del estado y de sus funciones, reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo, entre otros.

Asistentes: Se realizó una jornada, con una asistencia de 110 funcionarios

Evidencias:

Jornada, abril 15: se socializaron novedades modalidad de teletrabajo y trabajo remoto sincrónico, concurso administrativo, herramientas prácticas para el cuidado del agua, ruta de la felicidad, programa servimos, reconocimiento



MEDICIÓN DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central para la vigencia 2024, a través de la Caja de Compensación Familiar Compensar realizó el Estudio de Clima Laboral y Cultura Organizacional, que inició con una fase de sensibilización, compuesta de seis jornadas las cuales se desarrollaron entre el 4 al 9 de junio. Como parte del trabajo inicial, se realizó revisión de la encuesta en todos sus ítems, luego se realizó la aplicación entre el 12 al 15 de julio, posteriormente se conocieron los resultados, los cuales fueron socializados con los directivos en el mes de noviembre. También es importante resaltar que se llevó a cabo un ejercicio de comparación con los resultados obtenidos en el 2021, con el objetivo de analizar aquellos aspectos que fueron susceptibles de variación tanto a nivel de fortaleza como de mejora.

El estudio tuvo como objetivo conocer el nivel de satisfacción y percepción acerca de la vivencia dentro de la entidad, componente determinante de su comportamiento al interior de la ETITC, además de comprender las percepciones de cada uno de los servidores, se incluyeron sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, para lograr un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

La población objetivo era de **277** servidores, contando con una participación de **238** correspondientes al **85.92%**, y un margen de error de **2.23** de 100, a continuación, se presenta la ficha técnica

Ficha Técnica

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL	
Población Objetivo	277
Población encuestada	238
Cobertura	85,92%
Método de Recolección	Virtual
Fecha de Aplicación	Junio - Julio 2024
Tiempo de Aplicación Promedio	21 Minutos
Margen de Error (IC 95%)	2,23 de 100
Número de ítems	86
Confiabilidad	0,984 Alfa de Cronbach
Validez de constructo	67,14%

Margen de error

Porcentaje de error estimado con base en la cantidad personas encuestadas, sobre la totalidad de la población.

Confiabilidad del instrumento

Consistencia interna; Valores de Alfa iguales o mayores a 0.7 se consideran aceptables, mayores a 0.8 son buenos, y mayores a 0.9 son excelentes

Validez de constructo

Exactitud con la que el instrumento mide lo que se propone medir. Varianza explicada por Análisis de componentes principales.

El resultado global de medición del clima organizacional, el cual fue de **86.40%**, refleja un ambiente de trabajo altamente positivo y **propicio** para el desarrollo y bienestar de los servidores. Este porcentaje indica que la mayoría de los funcionarios perciben la ETTIC como un lugar donde se fomentan las relaciones laborales saludables, la comunicación efectiva y la cooperación entre equipos. Además, el clima favorable propicia la motivación, el compromiso y el rendimiento, lo cual es clave para alcanzar los objetivos organizacionales a largo plazo.



Por otro lado, y de acuerdo con el índice de posicionamiento el cual hace referencia a la evaluación y comparación del clima laboral dentro de la organización en relación con otros elementos o parámetros específicos, como los estándares internos, las expectativas de los empleados o incluso las organizaciones del mismo sector. Este índice ayuda a identificar la posición de la institución respecto a factores clave como la satisfacción, el compromiso, la motivación y la percepción general de los colaboradores.

Teniendo en cuenta la encuesta aplicada índice de posicionamiento fue del **87.50%**, considerando que la ETITC es el mejor lugar para trabajar, así como el **97.27%** de los servidores manifestaron sentirse orgullosos de pertenecer la ETITC



Como resultado del estudio y teniendo en cuenta las recomendaciones de la caja de compensación, se realizará la socialización de resultados globales en un espacio de reunión general, luego se estructurará un cronograma para dar a conocer los resultados por áreas, de esta manera favorecer el fortalecimiento de aquellos aspectos cuyo índice es óptimo y establecer estrategias de mejora en aquellos cuya percepción está en niveles apenas aceptables

RUTA DE LA FELICIDAD

El plan de acción de la ruta “Bitácora de viaje para la Felicidad”, está compuesto por varias acciones y/o estrategias, cada una asociada a un objetivo específico, a continuación, se relacionan evidencias de cada uno de éstos, con su respectivo indicador de cumplimiento

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD
Implementar acciones encaminadas al fortalecimiento de un entorno físico laboral en donde prime la salud, seguridad y el bienestar de los funcionarios de la ETITC.	Jornadas de promoción y prevención de la salud.
	Mantenimiento de espacios adecuados para la toma de alimentos y descanso.
	Toma y seguimiento de exámenes médicos.
	Aplicación, intervención y seguimiento Bateria de Riesgo Psicosocial.
	Entrega de elementos de protección personal.
	Medición del clima laboral y establecimiento de estrategias de intervención.

Cumplimiento del 100%



OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD
	Teletrabajo.
	Día de Trabajo remoto sincrónico.

Implementar acciones concretas con el de armonizar las áreas familiar, personal, desarrollo académico y laboral de los funcionarios de la ETITC.	Acompañamiento pre – pensionados.
	Compensación tiempo para la familia.
	Jornada de Integración.
	Jornada emocionARTE.

Cumplimiento del 100%



OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD
Implementar acciones que fortalezcan el salario emocional como estrategia de estímulo	Reconocimiento a las buenas prácticas.
	Reinducción.

y reconocimiento a la labor desarrollada por los funcionarios de la ETITC.	Plan de Incentivos.
	Compensación tiempo para la familia.
	Día remunerado por cumpleaños.

Cumplimiento del 100%



OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD
Espacios para el fortalecimiento de la capacidad creadora, inventiva e innovación de los funcionarios de la ETITC.	Demuestra tu Talento.
	Día de la enseñanza Técnica.
	Concursos de creatividad (Halloween, amor y amistad, navidad).

Cumplimiento del 100%



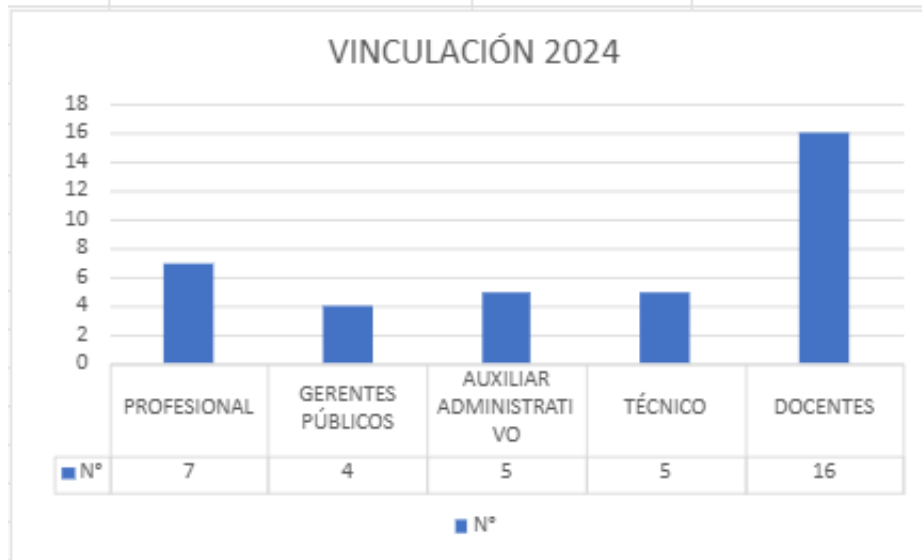
La implementación del programa Ruta de la Felicidad, **“Bitácora de viaje para la Felicidad”**, en la ETITC representa un avance significativo hacia la mejora del bienestar y la calidad de vida de los servidores públicos. Al integrar políticas y acciones que promuevan un entorno laboral saludable, inclusivo y motivador, el programa contribuye a fortalecer el compromiso y la satisfacción de los funcionarios lo cual se traduce en un mejor desempeño institucional. Además, la Ruta de la Felicidad impulsa una cultura organizacional basada en valores como el respeto, el trabajo en equipo y el reconocimiento, favoreciendo una administración pública más eficiente y humana. Es por esto, que la implementación de este programa en la Escuela es un paso clave para continuar fortaleciendo tanto la productividad como la calidad del servicio que se ofrece a la ciudadanía.

SELECCIÓN Y VINCULACIÓN

Para la vigencia 2024, se vincularon 21 funcionarios a la ETITC, 6 cambiaron de empleo, a continuación, se relaciona el personal nuevo con su cargo y área de ubicación.

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	EMPLEO	ÁREA
1	Tulio Henry Castillo Díaz	Técnico operativo 3132-12	Infraestructura

2	Maribel González Morales	Operario 4167-06	Registro y control
3	Lina Marcela Cárdenas Franco	Secretaria 4178-13	Biblioteca
4	Jorge Enrique Fonseca Sánchez	Vicerrector académico	Vicerrectoría académica
5	Ángela García Mora	Decana procesos	Vicerrectoría académica
6	Camilo Andrés Vargas	Director IBTI	Vicerrectoría académica
7	Martha Quintero	Profesional universitario 2044-11	Contabilidad
8	María Nury Escobar Guzmán	Decana sistemas	Vicerrectoría académica
9	Edwin Orlando López Díaz	Profesional especializado 2028-13	Vicerrectoría académica
10	Mabel Cristina Natera Contreras	Profesional universitario 2044-11	Talento humano
11	Víctor Hugo Mora	Técnico operativo 3132-12	Talleres y laboratorios
12	Luis Carlos Díaz Díaz	Profesional especializado 2028-15	Contratación
13	Jineth Vanessa Ovalle	Auxiliar de técnico 3054-05	Contabilidad
14	Valentina Meléndez Bohórquez	Profesional especializado 2028-13	Contratación
15	Adriana Milena Laverde Puerto	Aux administrativo 4044-o8	Apoyo decanatura sistemas
16	Wilson Andrés Fuquen Cárdenas	Técnico operativo 3132-12	Apoyo nómina
17	Laura Daniela Riaño Díaz	Profesional universitario 2044-11	Asuntos disciplinarios
18	Daniel Castañeda Miranda	Técnico operativo 3132-12	Talleres y laboratorios
19	Erika Viviana Marciales	Aux administrativo 4044-11	Apoyo decanatura mecánica
20	Rubén Martínez Mellizo	Profesional especializado 2028-15	Coordinación Talleres y laboratorios
21	Andrea Castro	Aux administrativo 4044-10	Talento humano



Con relación a los retiros, encontramos por planta;

- 12 administrativos, 3 de ellos por cumplir edad de pensión
- 4 docentes; dos del IBTI y dos de PES.
- 2 docentes de PES renunciaron durante periodo de prueba

Incentivos y Estímulos

De acuerdo con lo estipulado en el Plan de Bienestar Laboral y Estímulos para la presente vigencia se han otorgado; apoyos educativos 2 administrativos y 2 comisión de estudios para docentes IBTI. Reconocimiento a 45 docentes PES y a 13 docentes del IBTI, por años de servicios (quinquenios).

Día compensado por cumpleaños aproximadamente a 63 funcionarios

Ruta de la Felicidad

El plan de acción de la ruta “Bitácora de viaje para la Felicidad”, está compuesto por varias acciones y/o estrategias, cada una asociada a un objetivo específico, a continuación, se relacionan evidencias de cada uno de éstos, con su respectivo indicador de cumplimiento:

1. OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD
Implementar acciones encaminadas al fortalecimiento de un entorno físico laboral en donde prime la salud, seguridad y el bienestar de los funcionarios de la ETITC.	Jornadas de promoción y prevención de la salud.
	Mantenimiento de espacios adecuados para la toma de alimentos y descanso.
	Toma y seguimiento de exámenes médicos.
	Aplicación, intervención y seguimiento Bateria de Riesgo Psicosocial.
	Entrega de elementos de protección personal.
	Medición del clima laboral y establecimiento de estrategias de intervención.

Cumplimiento a la fecha del 100%

2. OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD
Implementar acciones concretas con el de armonizar las áreas familiar, personal, desarrollo académico y laboral de los funcionarios de la ETITC.	Teletrabajo.
	Día de Trabajo remoto sincrónico.
	Acompañamiento pre – pensionados.
	Compensación tiempo para la familia.
	Jornada de Integración.
	Jornada emocionARTE.

Cumplimiento a la fecha del 100%.

3. OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD
	Reconocimiento a las buenas prácticas.

Implementar acciones que fortalezcan el salario emocional como estrategia de estímulo y reconocimiento a la labor desarrollada por los funcionarios de la ETITC.	Reinducción.
	Plan de Incentivos.
	Compensación tiempo para la familia.
	Día remunerado por cumpleaños.

Cumplimiento a la fecha del 100%

4. OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD
Espacios para el fortalecimiento de la capacidad creadora, inventiva e innovación de los funcionarios de la ETITC.	Demuestra tu Talento.
	Día de la enseñanza Técnica.
	Concursos de creatividad (Halloween, amor y amistad, navidad).

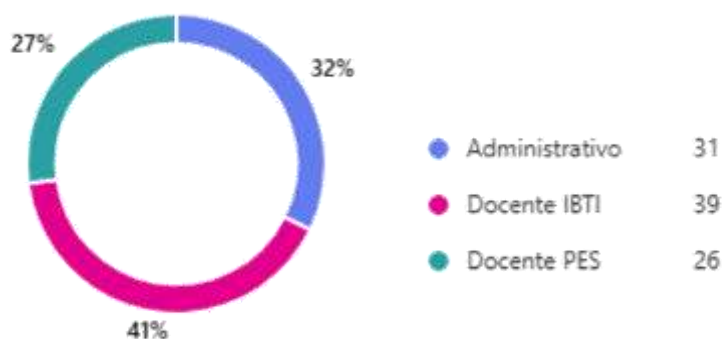
Cumplimiento del 100%

EVALUACIÓN PLAN DE BIENESTAR 2024

Para alcanzar este cometido, se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos; análisis de percepción de los asistentes a las actividades establecidas dentro del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, los resultados de la medición de Clima Organizacional 2024 y el diagnóstico de necesidades para la presente vigencia. Frente a este último se estableció como propósito identificar las expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar, para lo cual se aplicó una encuesta cuyos resultados más relevantes se describen a continuación;

1. Porcentaje de participación según el tipo de vinculación

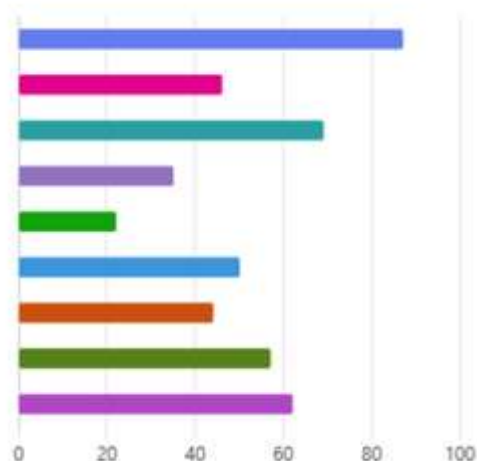
Respondieron la encuesta un total de **96** personas, distribuidas de la siguiente manera;



1. Actividades realizadas que les gustaría se siguieran programando dentro del Plan 2025.

De acuerdo con las respuestas recibidas dentro de las actividades realizadas en el 2024 y que se espera continúen para la siguiente vigencia son: Jornadas de integración, emocionARTE y, espacios para el fortalecimiento de la salud mental, caminatas ecológicas y la feria de servicios.

- Jornada de Integración (torneo bolos y actividades recreativas) 87
- Jornada emociónARTE, para hijos e hijas de miembros de la ETITC 46
- Jornadas de bienESTAR, espacios para el fortalecimiento de la salud física y mental 69
- Celebración de halloween. Concurso de disfraces 35
- Concursos de decoración 22
- Celebración amor y amistad. 50
- Aguinaldo del niño y la niña 44
- Feria de servicios 57
- Caminatas ecológicas 62



Otras actividades

Código de Integridad.

LINEAMIENTOS DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD EN LA ETITC

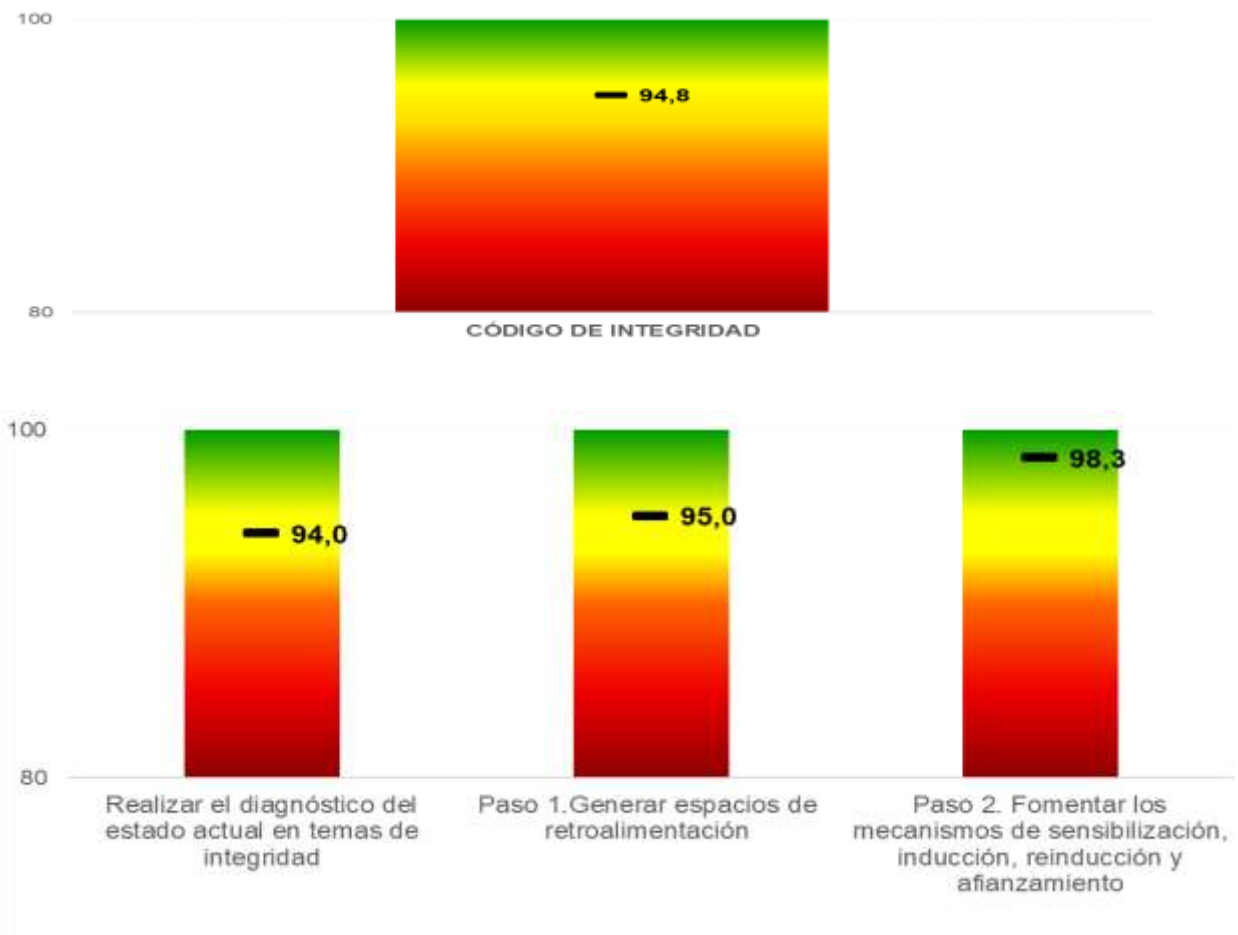
La política de integridad de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central se encuentra articulada con la política de integridad de la Función Pública desde dos aspectos: 1. Código de Integridad.

El código de integridad de la ETITC es nuestra guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía. (función pública)
Nuestros valores:

1. Honestidad
2. Respeto
3. Compromiso
4. Diligencia
5. Justicia
6. Responsabilidad
7. Sentido de pertenencia

IMPLEMENTACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 1.

AUTODIAGNOSTICO



La Escuela tecnológica Instituto Técnico Central elabora el Autodiagnóstico de integridad para determinar a través del análisis periódico de los procesos y resultados de la gestión, con el fin de identificar áreas de mejora para la implementación de planes de mejoramiento adecuados a las realidades institucionales.

Divulgación permanente A través de los medios de comunicaciones oficiales de la ETITC; redes sociales, pantallas internas, correos electrónicos, se publica la definición de cada valor, con el objetivo que sea el que se fortalezca durante el mes, a través de la incorporación de las conductas asociadas a cada uno de éstos, como parte esencial de todas las actuaciones de los servidores y servidoras de la entidad. De acuerdo con lo anteriormente señalado la distribución de valores se ha realizado de la siguiente manera;

Mayo: **Sentido De Pertenencia**

Junio: **Compromiso**

Julio: **Justicia**

Agosto: **Responsabilidad**

Septiembre: **Diligencia**

Octubre: **Honestidad**

Noviembre: **Respeto**

En el siguiente enlace se puede visualizar la publicación realizada a través del Facebook institucional, durante los meses de mayo a octubre.

Difusión redes Publicaciones Su objetivo es mantener actualizado dentro del portal web institucional el micrositio de Talento Humano con aquellos documentos que generan valor a la gestión realizada, entre éstos se encuentra el código de integridad 2024, el cual contienen los aspectos fundamentales asociados a los valores y sus respectivas conductas, así como algunas memorias fotográficas de las actividades ejecutadas en la anterior vigencia.

En el siguiente enlace puede consultar el documento.

<https://etitic.edu.co/archives/codigointegridad24.pdf>

Espacios de capacitación Se realizan a grupos específicos de la entidad, ya sea por solicitud de éstas o como estrategia masiva para reforzar puntualmente los conceptos y conductas relacionadas con cada valor.

Talleres En el siguiente enlace se puede visualizar las memorias del taller realizado con el personal del área de la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia, el cual se enmarco como estrategia de inducción y reinducción al personal que pertenece a esta área.

Se llevó a cabo en el mes de febrero y contó con una asistencia de 15 personas.

El siguiente enlace permite visualizar el contenido empleado para el taller y la asistencia al mismo. Taller Vice Investigación Capacitaciones externas -Aprópiate de los valores de Código de Integridad A través del correo institucional se comparte información acerca de los espacios de capacitación que realizan las entidades públicas en torno al tema de integridad. En el siguiente enlace se encuentra el video de una realizada por la Función Pública, a la cual 19 funcionarios registraron asistencia.

<https://www.youtube.com/watch?v=-2H5AXs5Q9o>

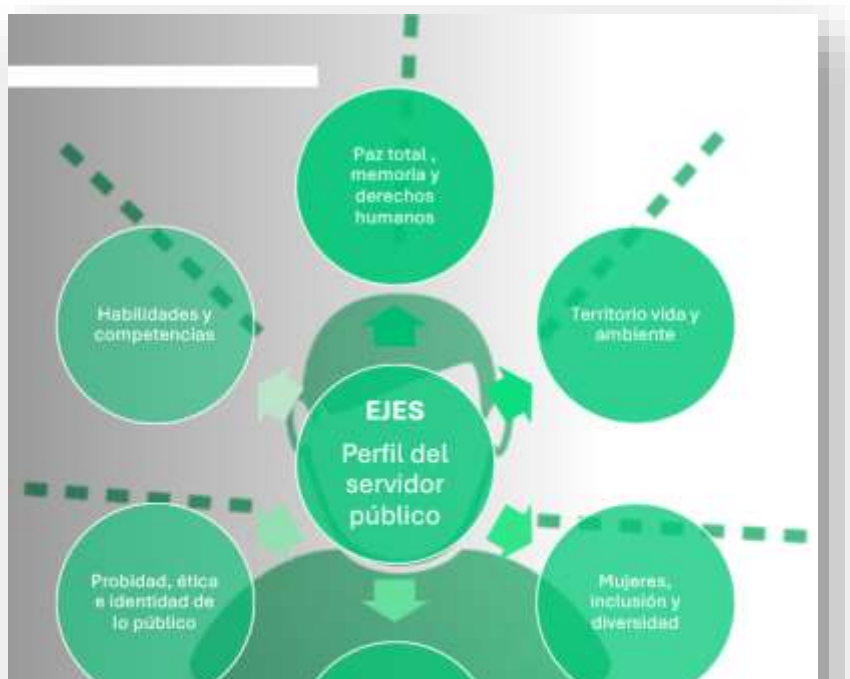
Curso de Inducción virtual La ETITC

La Escuela cuenta con un curso de Inducción para personal nuevo, el cual se realiza a través de la Escuela Digital, está compuesta por 6 unidades: Introducción, Nuestra Institución, SIACET, Servicios al ciudadano, control Disciplinario Interno y Talento Humano; como temática de trabajo se encuentra el código de integridad, el cual cuenta con dos recursos, el primero es un documento en donde se presentan los valores del código y las conductas asociadas a cada valor. El segundo recurso es un el video que enmarca el sentido del Código para las entidades Públicas, así como el proceso para definir cada uno de los valores que lo componen, su definición, conductas asociadas y caja de herramientas El curso otorga certificación a los y las funcionarias que completen todos los módulos con sus respectivas evaluaciones de apropiación, para la presente vigencia han completado el curso 13 funcionarios nuevos y 7 están en proceso de finalización.

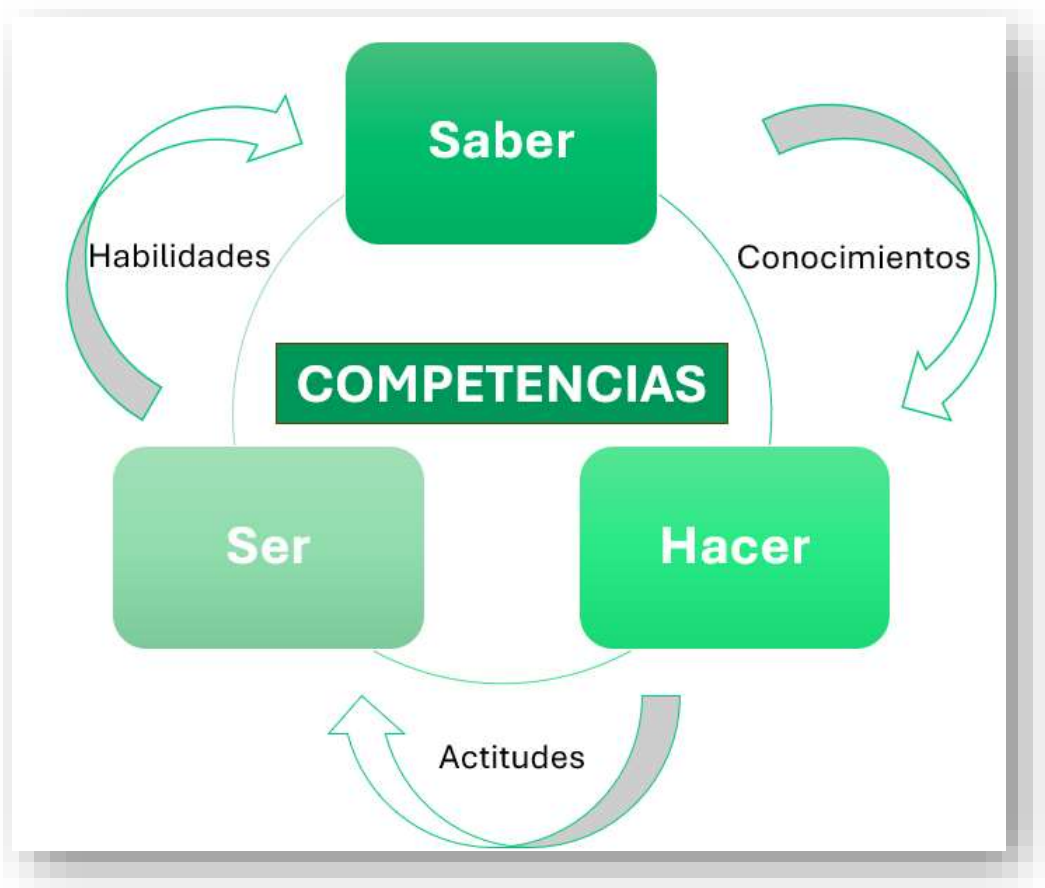
CAPACITACIONES PIC- 2024

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 se estructuró de acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias de los servidores públicos de la Escuela, de acuerdo con las necesidades identificadas.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitaciones se realizó un diagnóstico, para lo cual se programaron mesas de trabajo con los líderes de área, para así definir sus necesidades en cuanto a fortalecimiento, actualización de conocimientos y competencias de sus colaboradores. Fruto del anterior ejercicio se estableció el PIC para la presente vigencia, el cual se enmarcó en los 6 ejes propuestos desde la Función Pública; Paz total, Memoria y Derechos Humanos, Territorio, Vida y Ambiente, Mujeres, Inclusión y Diversidad, Transformación Digital y Cibercultura, Probidad, Ética e Identidad de lo Público, Habilidades y Competencias.



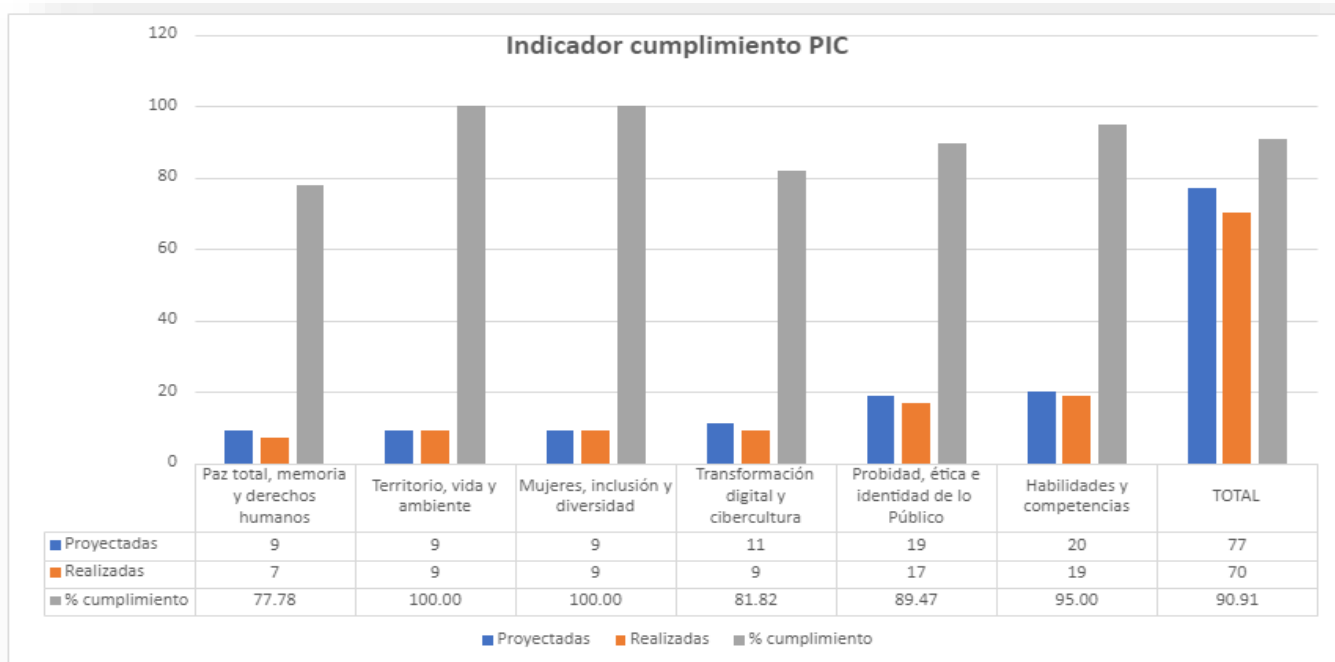
El plan se fundamenta en el fortalecimiento de competencias, las cuales son definidas con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.4.2 “Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.



En la siguiente gráfica se puede apreciar el indicador de cumplimiento discriminado por eje; número de capacitaciones proyectadas / número de capacitaciones realizadas. Las capacitaciones no ejecutadas fueron aquellas específicas para algunas áreas y cuya gestión no se pudo concretar debido a diversos factores relacionados con cronograma, gestión, pertinencia de inversión.



A continuación, se presenta el número de capacitaciones realizadas por eje y número promedio de participaciones.



De acuerdo con la anterior gráfica, los ejes en donde se contó con mayor participación fueron Territorio, vida y ambiente (es importante tener en cuenta que dentro de éste se encuentra la Cátedra ETITC la cual cuenta con la asistencia de estudiantes de los Programas de Educación Superior y también se transmite en vivo por redes sociales), habilidades y competencias. Mientras que las de menor asistencia fueron salud mental seguida de transformación digital y cibercultura. La anterior información se tendrá en cuenta para incentivar y fortalecer los ejes con menor acogida.

Evaluación general PIC 2024

Con docentes de IBTI se llevó a cabo el diagnóstico a través de un formulario, en el cual se preguntó por sus preferencias en cuanto a capacitación y/o formación, los resultados obtenidos se describen a continuación;

1. Interés por formación y/o capacitación por ejes temáticos



De acuerdo con los resultados obtenidos los ejes temáticos de mayor interés para los docentes fueron:

- Mujeres, inclusión y diversidad.
- Transformación digital y cibercultura.

2. Subtemas sugeridos para el eje de mujeres, inclusión y diversidad



De acuerdo con las respuestas de los(as) encuestados(as), los subtemas con mayor interés en el tema de mujeres, inclusión y diversidad son:

- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones
- Atención a poblaciones diversas

3. Con relación al eje temático Transformación digital y cibercultura los subtemas de interés son;



4. Los(as) docentes de las áreas que participaron del diagnóstico, consideran como más relevantes los subtemas;
 - Políticas Manual de Seguridad y Privacidad de la Información y Correos sospechosos Phishing
 - Office 365

5. Finalmente, se realizó un sondeo con pregunta abierta para conocer otras temáticas de interés; talleres sobre el manejo del estrés y salud mental, usos de la IA en espacios educativos seguridad laboral - riesgos laborales, actualización de aula virtual y capacitación en los implementos de laboratorio de ciencias nuevos.

Por último, se presenta los resultados de la evaluación general que se realizó al PIC 2024, en la cual participaron **59** funcionarios.



Con relación a los facilitadores que dirigieron los espacios de capacitación en el **2024** un **52.5%** se siente muy satisfecho con aspectos relacionados con su conocimiento, mientras que el **44.1%** lo valora como satisfecho, en cuanto al manejo del lenguaje el **50.8%** muy satisfactorio y el **45.8%** satisfactorio, frente al ambiente de participación y discusión el **59.3%** considera sentirse muy satisfecho, mientras que el **35.6%** satisfecho., por último el **55.9%** considera que sus dudas fueron de manera muy satisfactoria, mientras que un **39%** satisfactorio.

2. ASPECTOS RELACIONADOS CON LA APLICACIÓN PRÁCTICA (0 punto)

[Más detalles](#)

● 5. Muy satisfactorio ● 4. Satisfactorio ● 3. Regular ● 2. Insatisfactorio ● 1. N/A

¿Puede aplicar los conocimientos adquiridos en su trabajo o vida diaria?

¿Las capacitaciones incluyeron ejemplos prácticos que ayudaron a entender mejor los conceptos?

¿Se siente con mayores y/o mejores herramientas de conocimiento para enfrentar situaciones relacionadas con las...



Con relación a la pertinencia de los temas abordados con relación a la aplicación en el ámbito personal y profesional el **47.05%** lo valora como muy satisfactorio, mientras que el **45.8%** satisfactorio, frente a la utilización de ejemplos prácticos un **50.8%** lo valora muy satisfactorio y el **44.1%** satisfactorio, finalmente con relación a la pregunta ¿se siente con mayores y/o mejores herramientas de conocimiento para enfrentar situaciones relacionadas con las temáticas abordadas un **44.1%** se siente muy satisfecho y el **50.8%** satisfecho.

3. APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO (0 punto)

[Más detalles](#)

● 5. Muy satisfactorio ● 4. Satisfactorio ● 3. Regular ● 2. Insatisfactorio ● 1. N/A

¿Cómo calificaría los métodos de evaluación utilizados (cuestionario, quiz, encuesta)?

¿Cómo calificaría el método de retroalimentación utilizado? a través de las réplicas publicadas en el portal web?



En cuanto a la apropiación del conocimiento, el cual se realiza a través de un quiz o evaluación de saberes el **42.4%** se siente muy satisfecho con la estrategia empleada mientras que el **45.8%** satisfecho y en cuanto a la retroalimentación utilizada a través de las réplicas un **45.8%** muy satisfecho y **44.1%** satisfecho.

4. USO DE RECURSOS (0 punto)

[Más detalles](#)

● 5. Muy satisfactorio ● 4. Satisfactorio ● 3. Regular ● 2. Insatisfactorio ● 1. N/A

Se propició la participación activa de los asistentes.

Los recursos audiovisuales se utilizaron adecuadamente.

Se hizo uso adecuado del tiempo disponible.



En cuanto al uso de recursos el **52,5%** percibe como muy satisfactoria la participación de los asistentes y el **42.4%** satisfactoria, en cuanto a los recursos audiovisuales el **49.2%** lo valora como muy satisfactorio y el **47.5%** satisfactoria, frente al uso del tiempo un **49.2%** lo estima muy satisfactorio mientras que el **45.8%** satisfactorio



El **42.2%** de las personas valoran como muy satisfactorio el material de apoyo utilizado y el **50.9%** satisfactorio, en cuanto al manejo de horario el **54.2%** muy satisfactorio y **42.4%** satisfactorio, finalmente el ambiente de participación el **52.5%** se siente muy satisfecho mientras que el **42.4%** satisfecho.

A continuación, se presenta las capacitaciones realizadas por mes, algunas de la cuales son adicionales al PIC, debido a que surgieron de las necesidades propias de la ETITC.

Eje	Capacitación realizada/Tema	N° Participantes
Habilidades y competencias	Plan de emergencias	34
	Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0	4
	Gestión documental	2
	Actualización Política de Comunicaciones	49
	Actualización SIACET	49

Contestación derechos de petición. Manejo y gestión de la plataforma SIAC	48
Manejo one drive	72
Oficinas de relacionamiento	11
Empleo público EVA	19
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	22
Datos Personales y Normatividad en Seguridad Digital	15
Objeto y coberturas de la póliza RC Servidores Públicos y póliza de manejo.	15
Transferencia Documental	20
Gestión documental	77
Aprópiate de los valores de Código de Integridad	12
Taller práctico Transferencia Documental	7
TOTAL	456

Eje	Capacitación realizada/Tema	N° Participantes
Probidad, ética e identidad de lo público	Inducción	15
	Orientación a inscripciones de concurso de méritos	52
	Curso MIPG	0
	Conflictos de interés	19
	Actualización SIACET	63
	Actualización política de comunicaciones	65
	Curso virtual de inducción a gerentes públicos	3
	Prevención daño antijurídico	19
	Metodologías de gestión del cambio	43
	Capacitación Liderazgo Estratégico y Toma de Decisiones	21
	Respuesta de fondo y oportuna de PQRS	20
	TOTAL	320

Eje	Capacitación realizada/Tema	N° Participantes
Transformación digital y cibercultura	Detox digital en la ETITC	75

Eje	Capacitación realizada/Tema	N° Participantes
	Cátedra ETITC "Reflexiones en torno a la seguridad en el país"	170

Paz total, memoria y derechos humanos	Cátedra ETITC "la tecnología 4.0 la ganadería y la agricultura, hacia una producción sostenible"	232
	Comunicación asertiva	66
	TOTAL	468

Eje	Capacitación realizada/Tema	N° Participantes
Mujeres, inclusión y diversidad	Tolerancia cero a la violencia de género	79
	Discapacidad e inclusión laboral EVA	46
	Mecanismos para la protección de los derechos humanos y participación comunitaria con enfoque de género	4
	Atención de poblaciones diversas	14
	Tolerancia cero a la violencia de género	24
	Cátedra ETITC "Derechos Humanos con enfoque de género"	213
	TOTAL	380

Eje	Capacitación realizada/Tema	N° Participantes
Territorio, vida y ambiente	Uso eficiente del agua en época del fenómeno del niño	84
	Cátedra ETITC "Importancia y pertinencia de la técnica, la tecnología y la ingeniería en Colombia y aportes de la Escuela Tecnológica en sus 120 años "	623
	Cuida la vida, cuida tu energía	78
	Sensibilización del sistema de gestión de seguridad de la información	21
	Taller teórico práctico de manejo de residuos	50
	Cátedra ETITC "Crisis del Agua"	484
	TOTAL	1340

Eje	Capacitación realizada/Tema	N° Participantes
Salud mental	Conoce si haces parte del grupo de trabajadores quemados	79
	Estrés laboral, estrategias de afrontamiento	30
	Manejo de la ansiedad	44
	Hackea tu mente con PNL	29
	TOTAL	182

Se estableció como mecanismo para conocer la apropiación del conocimiento, realizar una evaluación al final de las capacitaciones (internas) que fueron dirigidas por el personal de la ETITC. De esta manera contar con un insumo para fortalecer aquellos aspectos que fueron puntuados en una escala inferior a tres.

Como recomendación para el próximo año se sugiere analizar el resultado del anterior ejercicio, con el objetivo de programar un nuevo espacio para reforzar aquellos aspectos, que de acuerdo con la evaluación no quedaron claros.

En cuanto al diagnóstico de necesidades; crear mayor consciencia dentro de las áreas, para que se determinen aquellas que realmente son prioritarias y así mismo potenciar el nivel de compromiso al momento de apoyar la gestión con los expertos en el tema.

Por último, con el fin de favorecer una mayor participación a los espacios de capacitación se hace necesario establecer un horario (día y hora) fijo, para asegurar disponibilidad de agenda de los funcionarios.

Evaluación impacto diplomado B-learning

Según procedimiento ejecución plan institucional de capacitación (**GTH-PC-07**), Para conocer el impacto de la capacitación, se aplica una encuesta a los funcionarios en el formato **GTH –FO - 14** Evaluación Impacto de Capacitación, con el objetivo de evidenciar la eficacia de estas, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. La evaluación se aplicará para eventos de capacitación con una duración mayor a 20 horas a partir del sexto (6) mes de su culminación o cuando se desarrolle la actividad relacionada con la temática de esta.
2. El impacto debe ser evaluado por quien solicita la capacitación y las que surjan por invitación de los diferentes aliados por el líder del proceso, jefe inmediato o el área de Talento Humano, según la temática desarrollada.
3. Determinar la efectividad de la capacitación a través de la tabulación de los criterios establecidos en el formato **GTH –FO - 14** Evaluación Impacto de Capacitación, teniendo en cuenta que los resultados definidos entre **0 y 2,99** (la capacitación no fue efectiva), resultados entre **3 y 3,74** (se requiere reforzar la capacitación) y los resultados entre **3,75 y 5** (se evidencia efectividad de la capacitación).

De acuerdo con lo anteriormente mencionado, se realizó **Informe de la evaluación de impacto Diplomado B- learning**, el cual finalizó en el mes de agosto 2023 y cuyos resultados se presentan a continuación;

El diplomado B-learning, implementado dentro de la ETITC para docentes, representa un proceso de educación no formal destinado a la ampliación y profundización de conocimientos específicos en áreas de interés. Este programa se caracterizó por su estructura modular, donde cada unidad de enseñanza estuvo cuidadosamente diseñada para abordar aspectos relevantes y actuales en el ámbito educativo. Se buscó asegurar que los participantes adquirieran un dominio sustancial en los temas abordados y la capacidad de aplicar esos conocimientos de manera efectiva en su práctica docente.

Con una metodología centrada en la flexibilidad y la interacción digital, con encuentros sincrónicos y asincrónicos el diplomado ofreció a los docentes la oportunidad de actualizarse en innovaciones pedagógicas y tecnológicas. Esta modalidad, al abordar elementos desde la virtualidad, permitió adaptarse a las necesidades individuales de los participantes, facilitando así un aprendizaje más dinámico y lúdico. La formalidad del programa garantizó la profundización en los temas tratados y la certificación de los conocimientos adquiridos, fortaleciendo la calidad educativa en la ETITC y enriqueciendo la labor pedagógica de los docentes participantes, con 113 certificados.

A continuación, se muestra el impacto que tuvo el diplomado en una muestra tomada de algunos de sus participantes (**13**), con el objetivo de determinar la efectividad de la capacitación a través de la tabulación de los siguientes criterios: aplicabilidad de los conocimientos al contexto laboral, mejoramiento en la dependencia, fortalecimiento en competencias comportamentales y funcionales, cumplimientos de expectativas.

La siguiente gráfica muestra el nivel de satisfacción asociado a los criterios anteriormente descritos.

Para la evaluación se utilizó una escala laiker; = Sobresaliente 4 =Satisfactorio; 3 = Aceptable; 2 =No satisfactorio; 1 = Deficiente

N°	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5
1	4	5	4	4	4
2	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5
7	4	5	5	5	5
8	4	4	4	4	3
9	1	1	1	1	1

10	4	4	5	5	5
11	4	3	3	3	3
12	2	3	3	2	1
13	5	5	5	5	5
Total	48	51	51	50	48
Porcentaje	3.6	3.9	3.9	3.8	3.6

Los participantes evaluaron en promedio con un **3.76%** los criterios establecidos; aplicabilidad de los conocimientos al contexto laboral, mejoramiento en la dependencia, fortalecimiento en competencias comportamentales y funcionales, cumplimiento de expectativas, lo cual, según el procedimiento evidencia un **nivel satisfactorio** en la efectividad de la capacitación.

Cada fila en la tabla de evaluación representa la experiencia individual de cada participante, reflejando su nivel de acuerdo o satisfacción con respecto a diferentes aspectos del diplomado. Por ejemplo, la mayoría de los participantes expresaron un nivel de acuerdo

significativo, con un promedio de 4 en preguntas específicas como la pregunta 1, lo que sugiere una percepción general positiva sobre el contenido tratado. Los datos muestran cómo los participantes percibieron el diplomado en cuanto a los aspectos evaluados, lo que ayuda a identificar áreas de mejora y fortaleza en el programa de capacitación.

Además, la inclusión de afirmaciones específicas permite evaluar cómo los participantes aplican los conocimientos adquiridos en su trabajo diario, así como su percepción sobre el impacto del diplomado en el mejoramiento de su dependencia o proceso. La evaluación también abarca el desarrollo de competencias comportamentales y funcionales, lo que proporciona una comprensión integral del impacto del entrenamiento en el crecimiento profesional y personal de los participantes. Estos datos son fundamentales para entender el alcance y la efectividad del diplomado, así como para guiar futuras iniciativas de capacitación.

N°	¿Qué le aportó la capacitación o entrenamiento a la dependencia o proceso?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Total
1	Elaboración de guías proyectos, manuales, y/o documentación para la dependencia o proceso	x	x	x		x		x	x	x				x	8
2	Facilidad en la toma de decisiones				x							x			2
3	Comunicación asertiva con los usuarios	x		x	x		x		x						5

4	Realización de aportes para redefinir los lineamientos			x				x	x			x		x	x	6
5	Mayor cumplimiento de los objetivos propuestos por la dependencia o proceso	x	x					x	x	x		x	x		x	8
6	Le ha permitido asumir otras responsabilidades (Nuevos retos, liderar procesos, encargos, comisiones, etc.)								x			x	x		x	4
7	Conocimientos sólidos aplicados a la ejecución de mis funciones	x			x			x	x	x					x	6
8	Manejo de algún aplicativo	x				x	x	x	x			x				6
9	Otros	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0

Estos datos proporcionan una visión detallada de cómo la capacitación o entrenamiento ha impactado en diferentes aspectos de la dependencia o proceso evaluado. Cada número del 1 al 13 representa un participante, mientras que las "x" indican en qué aspectos perciben un aporte positivo debido al entrenamiento.

Por ejemplo, la elaboración de guías, proyectos, manuales y documentación para la dependencia o proceso recibió un alto reconocimiento, con ocho participantes señalando mejoras significativas en este aspecto. También, la comunicación asertiva con los usuarios y el mayor cumplimiento de los objetivos propuestos recibieron evaluaciones positivas, con cinco y ocho participantes respectivamente.

Además, el entrenamiento tuvo un impacto en el desarrollo profesional de los participantes, ya que seis de ellos señalaron haber realizado aportes para redefinir los lineamientos y haber adquirido conocimientos sólidos aplicables a la ejecución de sus funciones. La capacidad para asumir nuevas responsabilidades también se vio afectada positivamente, con cuatro participantes expresando haber adquirido habilidades para liderar procesos y enfrentar nuevos desafíos.

Estos resultados sugieren que la capacitación o entrenamiento ha tenido un impacto significativo en múltiples aspectos de la dependencia o proceso evaluado, mejorando la eficiencia y el desempeño de los participantes en diversas áreas de su trabajo. Se evidencia efectividad de la capacitación.

Conclusiones

En primer lugar, queda claro que el programa ha sido efectivo en su objetivo de proporcionar una ampliación y profundización de conocimientos específicos en áreas de interés. Esto se evidencia en la alta calificación promedio obtenida en las diferentes preguntas de evaluación, lo que sugiere una

percepción positiva por parte de los participantes en cuanto a la calidad y relevancia de los contenidos impartidos.

Además, la flexibilidad y la metodología centrada en la interacción digital han permitido una adaptación efectiva a las necesidades individuales de los docentes participantes, facilitando así un aprendizaje más dinámico y lúdico. La combinación de clases organizadas, tanto sincrónicas como asincrónicas, ha demostrado ser especialmente beneficiosa para actualizar a los participantes en innovaciones pedagógicas y tecnológicas.

Las áreas donde se observa un mayor impacto del diplomado incluyen la elaboración de guías, proyectos y documentación, la comunicación asertiva con los usuarios, el cumplimiento de objetivos propuestos y el manejo de aplicativos. Estos resultados indican que la capacitación ha contribuido significativamente al mejoramiento de la dependencia o proceso evaluado, fortaleciendo las competencias de los participantes y promoviendo una cultura de aprendizaje continuo en la institución.

Recomendaciones

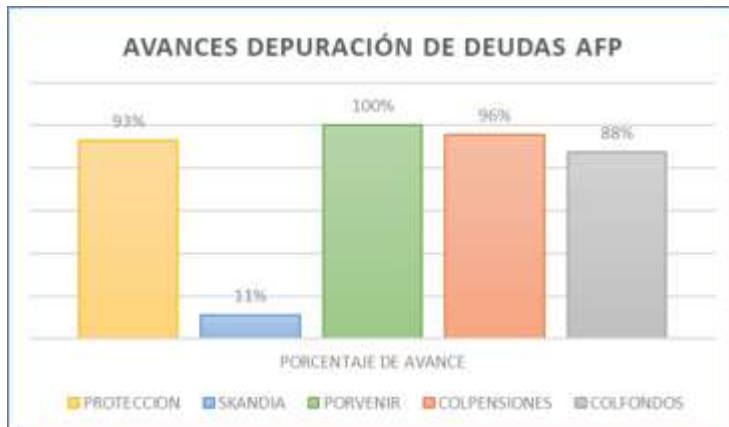
Como recomendación, se sugiere continuar con este tipo de programas de capacitación, asegurando una actualización constante de los contenidos y metodologías de enseñanza para mantener la relevancia y efectividad del programa. Además, se podrían explorar nuevas áreas de desarrollo profesional que puedan beneficiar tanto a los docentes como a la institución en su conjunto. La evaluación del diplomado B-learning refleja su éxito en fortalecer las capacidades de los docentes y mejorar la calidad educativa en la ETITC.

Bonos Pensionales

FONDOS DE PENSIONES: Este informe muestra los avances en la depuración de deudas con las administradoras de pensiones, detallando los montos iniciales, los valores actualizados a la fecha y el progreso logrado en términos de valores y porcentajes depurados. En este informe se evidencia que se mantiene el ritmo de depuración conforme a lo reportando por las administradoras mensualmente.

Tabla 3. Valores referentes a la depuración de deudas AFP

Fondo De Pensiones	Valores Inicialmente Reportados Por Las Afp 2019			Valores Reportados Por Afp A octubre De 2024		Valores Depurados A octubre 2024			Avance	
	Valor Deuda Real [1]	Valor Deuda Previsión [2]	Valores Deuda (1+2)	Valor Deuda Real [2]	Valor Deuda Previsión [4]	Valor Deuda (1+4)	Valor Deuda (5) Real [3-3]	Valor Deuda (6) Previsión [2-4]		Total Deuda (5+6)
Colpensiones	\$ 94.484.024	\$ 460.300.710	\$ 554.784.734	\$ 76.833.000	\$ 31.700	\$ 76.864.700	\$ 17.601.024	\$ 480.268.810	\$ 477.869.834	95%
Colfondos	\$ 9.796.990	\$ 2.523.202	\$ 12.320.202	\$ 1.449.512	\$ -	\$ 1.449.512	\$ 8.217.678	\$ 2.523.202	\$ 10.940.880	89%
Protección	\$ 141.240	\$ 47.094.184	\$ 47.235.424	\$ 2.968.870	\$ 896.148	\$ 3.865.018	\$ 2.227.809	\$ 44.356.018	\$ 43.828.410	92%
Old Mutual Skandia	\$ 149.804	\$ 4.295.180	\$ 4.444.984	\$ -	\$ 1.470.100	\$ 1.470.100	\$ 143.804	\$ 2.818.080	\$ 2.979.884	11%
Porvenir	\$ -	\$ 50.174.800	\$ 50.174.800	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 50.174.800	\$ 50.174.800	100%
Totales Adjudados A La Fecha	\$ 104.664.058	\$ 564.368.926	\$ 669.032.984	\$ 81.001.182	\$ 2.266.766	\$ 83.267.948	\$ 22.664.899	\$ 562.148.160	\$ 565.783.059	



LIQUIDACION DE VIÁTICOS: De acuerdo con las solicitudes de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, se da cumplimiento total a las preliquidaciones, carga y verificación de viáticos, así como a los gastos de desplazamiento en el sistema SIIF. Igualmente, se han realizado las liquidaciones correspondientes de los apoyos económicos, manteniéndonos al día con las solicitudes.

Tabla 6. Liquidación de viáticos, apoyos económicos y gastos de viaje

Item	Nacional	Internacional	Total	Ejecución
Administrativos	28	2	30	100%
Docentes	29	1	30	100%
Contratistas-Gastos	8	1	9	100%
ESTUDIANTES - APOYOS ECONOMICOS	38	7	45	100%
TOTAL	103	11	114	100%

Seguridad y Salud en el Trabajo

OBJETIVO

Verificar el cumplimiento y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la identificación condiciones, las situaciones, equipos, procesos, riesgos equipos, personas, materiales y medio ambiente, con el fin de controlar las condiciones de trabajo sub - estándar que puedan generar accidentes o incidentes y determinar las acciones necesarias para prevenir su ocurrencia, poder establecer las medidas de

prevención que eviten afectación en la ETITC dando a conocer la importancia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PLAN DE TRABAJO

Teniendo en cuenta la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Según la resolución 0312 de 2019 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo S-SST”, se estableció un plan de trabajo para el 2024. El cual busca fortalecer el cuidado de sus partes interesadas, funcionarios, administrativos, docentes, estudiantes, contratistas, visitantes, etc. El cual puede ser consultado en el link: <https://www.etitc.edu.co/archives/pasgsst24.pdf>



Es así como para realizar seguimiento a la ejecución del plan de trabajo SST 2024 se establece un indicador el cual mira el avance en el compromiso adquirido así:

$$\text{Cumplimiento del Plan SST 2024} = \frac{\text{ACTIVIDADES EJECUTADAS ANUALES}}{\text{ACTIVIDADES PLANEADAS ANUALES}} * 100$$

$$\text{Cumplimiento del Plan SST 2024} = \frac{334}{275} * 100 = \mathbf{82\%}$$

para lo corrido del año 2024 en corte octubre se cuenta con una ejecución del plan de trabajo en **82%**

ACTIVIDADES RELEVANTES

PROCEDIMIENTO DE INSPECCION PLANEADAS

Con base en el proceso de documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizó ejecución del procedimiento SST-PC-01 Inspecciones Planeadas y sus formatos anexos para establecer las bases de operación de las inspecciones en la ETITC:

1. Las inspecciones de seguridad tienen como objetivo el identificar riesgos existentes y determinar el cumplimiento de las condiciones de seguridad o peligro; por lo anterior se busca establecer condiciones adecuadas en aquellos espacios, lugares, maquinaria o equipos que son de vital importancia para el desarrollo de las actividades de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.
2. Las inspecciones de seguridad dependen del resultado de las matrices de identificación de riesgos y peligros, o de las condiciones inherentes a las actividades de la Escuela.
3. Los formatos (*Listas Chequeo*) que hacen parte del procedimiento SST-PC-01 Inspecciones Planeadas:
 - inspección escalera portátil
 - Inspección protección alturas
 - inspección andamio
 - inspección talleres
 - inspección EPP
 - inspección botiquín tipo A
 - inspección botiquín tipo B
 - inspección almacén archivo bodega
 - inspección ergonomía
 - inspección camilla
 - inspección vehículos
 - inspección ambiental
 - inspección herramientas
 - inspección administración
 - inspección de extintores

los cuales deben diligenciarse en letra imprenta legible, sin tachones ni enmendaduras o el uso de corrector, esto invalida los mismos



4. Después de ejecutadas las inspecciones y tomados los datos respectivos, se realiza un seguimiento de las falencias encontradas y se realizan las acciones correctivas pertinentes, generando así un control a cada uno de los elementos y equipos revisados.
5. El comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, debe participar en las inspecciones planeadas, cumpliendo así con su función de organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Instituto (Resolución 2013/1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

En búsqueda de mejorar dentro del ciclo de mejora continuo, como actividad de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y Sistema de Gestión Ambiental, en búsqueda de una Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central ejemplo en términos de Cuidado, Limpieza, Calidad, Procesos, una permanente prevención y promoción de la salud en el trabajo y la identificación del origen de las enfermedades profesionales y de los accidentes de **trabajo**, además de Identificar,

prevenir y controlar los impactos ambientales que generan las actividades, servicios y productos que lleva a cabo la organización, se programó visita de Inspección a los salones para verificar las condiciones de estos por accidente presentado con caída de tablero, buscando generar un informe con las situaciones, actos, condiciones, hallazgos, recomendaciones a los salones en general, en búsqueda de dar a conocer y generar herramientas para un plan de trabajo para que se realicen mejoras a las condiciones de estos sitios:

- **SEDE TINTAL**
 - **SALONES SEDE PRINCIPAL**
 - **INSPECCIONES PLANEADAS**
1. Una vez realizada la inspección se generó informe entregado a las áreas vinculadas en el proceso proponiendo un plan de acción para gestionar las no conformidades encontradas.

ACUERDO REGALAMENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN TALLERES Y LABORATORIOS

2. Se realizó la aprobación de **Acuerdo 23 de 18 de septiembre de 2024 - Por cual se adopta el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental para los talleres y laboratorios de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central**



ACUERDO NÚMERO 023 DE

(18 de septiembre de 2024)

"Por cual se adopta el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental para los talleres y laboratorios de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central"

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL - ETITC.

En uso de sus facultades legales, estatutarias y en especial la conferida en el artículo 14, literal "e" del Acuerdo 05 de 2013 del Consejo Directivo "Estatuto General", y

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución 2400 de 1979, el Ministerio de Trabajo y seguridad social establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.

Que, mediante la resolución 1016 de 1989, el Ministerio de trabajo, seguridad social y salud, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país y en su artículo 11° establece el diseño de un subprograma de Higiene y Seguridad Industrial que tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Que, mediante la Ley 1562 del 2012 se establece y modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones de salud ocupacional.

Que, mediante Decreto 1072 de 2015 se establece el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo.

Que, de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo, se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Que, mediante la Resolución 133 del 15 de marzo de 2018 se estableció el reglamento para el uso y seguridad de los Talleres y/o Laboratorios en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

c. En caso de que un usuario dañe o se apropie indebidamente de algún elemento, material, equipo, máquina, etc., del taller o laboratorio, previo trámite administrativo institucional, deberá reponerlo o resarcir a la Entidad.

ARTÍCULO 16. DE LAS FALTAS POR VIOLACIÓN O INCUMPLIMIENTO A LOS DEBERES. La violación o incumplimiento a los deberes y demás responsabilidades, establecidos en el artículo 5° del presente Reglamento, constituye falta disciplinaria, y su gravedad y aspectos sancionatorios se regirán por lo dispuesto en el Manual de Convivencia, Reglamento Estudiantil o Código General Disciplinario, según sea el caso.

CAPÍTULO VI
VIGENCIA Y EFECTOS JURÍDICOS

ARTÍCULO 17. VIGENCIA Y EFECTOS JURÍDICOS. El presente Acuerdo rige a partir de su publicación y deja sin efectos jurídicos toda normatividad que le sea contrario.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los 18 días de septiembre de 2024.

La Presidente del Consejo Directivo,

ADRIANA MARÍA LÓPEZ JAMBOOS

El Secretario del Consejo Directivo,

EDGAR MAURICIO LÓPEZ LIZARAZO

Proyectó: Consejo Académico
Revisó: Consejo Directivo - Secretaría General
Aprobó: Consejo Directivo

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRALIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-------------------------	---	---------------------------	---



3. Como tercer punto se realizó un ejemplo del reglamento de cada uno de los talleres por especificación de manera ilustrativa como banner que contenga la condición mínimas y elementos de protección personal para ingresar a cada taller así:



TELETRABAJO

De acuerdo con implementación en la ETITC en modalidad de teletrabajo se realizó un acompañamiento y reporte a la ARL POSITIVA. Sobre esta modalidad.



TRABAJO A DISTANCIA SANO Y SEGURO
"Juntos optimizamos las transformaciones"

ETITC

HERRAMIENTA DE VERIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO A DISTANCIA

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 FECHA DE EVALUACIÓN (dd/mm/aaaa)	21-08-2013	1.2 MUNICIPIO	BOGOTÁ	1.3 ZONA	URBANA	1.4 DIRECCIÓN	Cra 1746-11	1.5 UBICACIÓN EN UNIDAD RESIDENCIAL?	SI
1.6 LUGAR DESTINADO PARA TRABAJAR	APARTAMENTO	1.7 N.º DOCUMENTO IDENTIFICACIÓN	7488424	1.8 APELLIDOS	REDUZUÑA	1.9 NOMBRES	ANDRÉS EDUARDO		
1.10 DEPENDENCIA - ÁREA	TALENTO HUMANO	1.11 CARGO	PROFESIONAL SEGURIDAD INDUSTRIAL	1.12 TELÉFONO	311405934				
1.13 CORREO ELECTRÓNICO	andred@itc.edu.co	1.14 MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA	TRABAJO SUPLEMENTARIO						

Esta herramienta permite verificar las posibles peligros y riesgos del lugar destinado para laborar en modalidades de Trabajo a Distancia (Teletrabajo, Trabajo Remoto y Trabajo en Casa). Usted podrá evaluar las condiciones laborales y ambientales, los factores psicosociales, el riesgo eléctrico, los peligros químicos y biológicos, los posibles fuentes y el plan de emergencias disponible ante posibles eventualidades, con el fin de dar un concepto para la selección de los colaboradores o servidores que pueden realizar Trabajo a Distancia.

Las celdas grises y preguntas y respuestas "SI", "NO" o "NO APLICA", de acuerdo con las condiciones de trabajo.

2. CONDICIONES LOCATIVAS

SIN RIESGO SIN RIESGO SIN RIESGO

ACOMPAÑAMIENTO DE TAREAS ALTO RIESGO

Teniendo en cuenta los proyectos que se desarrollan en la ETITC las tareas de alto riesgo son todas las actividades que por su naturaleza o lugar donde se realiza, implica la exposición o intensidad mayor a las normalmente presentes en la actividad rutinaria las cuales pueden causar accidentes laborales severos y en muchas ocasiones, mortales. Las que se catalogan como tal son:

- Trabajos en alturas,
- Trabajos en espacios confinados,
- Trabajos en caliente,
- Trabajos con energías peligrosas y
- Trabajos con sustancias químicas peligrosas.

Es por esto, por lo que desde SST se ha realizado acompañamiento en la ejecución de actividades mediante la identificación de Riesgo y control de Peligros presentes en estas tareas mediante evidencia documental en el formato ANÁLISIS DE TRABAJO SEGURO SST-FO-01, así como demás permisos para dar autorización y visto bueno en realizar actividades dentro de la ETITC cumpliendo con la normativa legal, de manera segura cuidando a la comunidad de la ETITC.

PROGRAMA DE SUSTANCIAS QUÍMICAS

Se realizó la creación de programa de sustancias químicas **GSI-SST-PR-01 Riesgo químico**

Así como la guía para el diligenciamiento del etiquetado de sustancias químicas:

GSI-SST-DO-01 Cartilla diligenciamiento de las etiquetas de sustancias y productos químicos



Identificación de Producto:



Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central
Establecimiento Público de Educación Superior

Sede:

Área o Laboratorio:



Identificación de Producto:



Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central
Establecimiento Público de Educación Superior

No peligroso Peligroso Mezcla

Presentación / Estado:

Palabra de Advertencia:

Peligro

Atención

Indicación del Peligro:

Identidad química composición %:

Consejos de Prudencia:

Clasificación:



Datos del Proveedor:

Sede:

Área o Laboratorio:

SEMANA DE SST 2024

En la semana del 15 al 18 de noviembre se llevó a cabo la semana de SST, un espacio en búsqueda de promover la cultura de bienestar y cuidado entre los trabajadores, así como implementar actitudes prácticas para el cuidado de alimentación, orden y aseo, deporte, rumbo terapia, meditación, reducción de estrés, trabajo en equipo y compañerismo.



INDICADORES

Teniendo en cuenta el Artículo 30. Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Resolución 0312 de 2019 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, desde se seguridad y salud en el trabajo se diseñan y establecen 10 Indicadores entre los cuales se encuentran de tipo estructura, proceso y resultado



NUMERO	INDICADORES	TIPO	FRECUENCIA
1	Frecuencia de Accidentabilidad (FAT)	RESULTADO	MENSUAL
2	Severidad de Accidentabilidad (SAT)	RESULTADO	MENSUAL
3	Proporción de Accidentes de Trabajo Mortal (PATM)	RESULTADO	ANUAL
4	Prevalencia de la Enfermedad Laboral (PEL)	RESULTADO	ANUAL
5	Incidencia de la Enfermedad Laboral (IEL)	RESULTADO	ANUAL
6	Ausentismo por Causa Medica (ACM)	RESULTADO	MENSUAL
7	Indicador de Estructura (IE)	ESTRUCTURA	ANUAL
8	Indicador de Proceso (IP)	PROCESO	ANUAL
9	Indicador de Resultado (IR)	RESULTADO	ANUAL
10	Indicador de Programa Inspecciones (PIP)	RESULTADO	ANUAL

Frecuencia de Accidentabilidad:



Como resultado de estas mediciones se presenta el indicador de **ACCIDENTALIDAD** donde se lleva una cuenta de los accidentes para el 2024 en la ETIC, para el mes de mayo se presenta el porcentaje de accidentes 3, en lo transcurrido del año se tienen hasta la fecha final octubre 7 accidentes reportados, los cuales en su mayoría ha sido caídas al mismo nivel sin presentar afectaciones. En comparación con el año 2023 que se presentaron 11 accidentes, Este año 2024 se lleva una disminución del **36.3%** en accidentalidad.

PROCESOS CONTRATACIÓN

Mantenimiento Recarga de Extintores y Elementos del plan Emergencias

En cumplimiento de la implementación de los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo RES 0312 de 2019 Art 16 ítem:

Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

Elaborar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



**Brigada de prevención,
preparación y respuesta ante
emergencias**

Conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.), según las necesidades y el tamaño de la empresa.

De acuerdo con las obligaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la implementación de sus estándares mínimos para la vigencia 2024 se cuenta con:

#	Ítem	Cantidad
1	Extintores	337
2	Camillas	22
3	Botiquines	53
4	Megáfonos	7
5	Radios comunicación	20



Esta adquisición de elementos busca dar sustento al plan de emergencias de la ETITC, y junto con los brigadistas fortalecer el accionar en caso de presentarse alguna eventualidad relacionada con funcionarios, Administrativos, Docentes, Contratistas, Visitantes, Padres de Familia.

Servicio de Área Protegida, cobertura médica en las sedes de la entidad:

La ETITC cuentan con servicios que protegen a todos los empleados, proveedores, clientes, estudiantes y visitantes de las sedes, en caso de que ocurra una urgencia o emergencia dentro del área delimitada garantizando la atención médica oportuna.



SERVICIO DE ÁREA PROTEGIDA

Este servicio brinda asistencia médica las 24 horas del día



El cual busca proteger a una población o comunidad de la ETITC así:

NÚMERO DE HABITANTES. APROX ESPERADO EN LA INSTALACIONES	ADMINISTRATIVOS	BACHILLERATO	PROGRAMAS EDUCACIÓN SUPERIOR
	97 funcionarios	85 docentes	95 docentes
	150 contratistas		168 hora Catedra
		1121 estudiantes	3500 estudiantes
Mas de 5.000 personas			



Área protegida

Elementos de Protección Personal

La escuela tecnológica en su continua labor de cuidar y brindar espacios seguros que cumplan con la normatividad colombiana y el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo estandariza los elementos de protección personal mediante la Matriz DE EPP.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



TIPO DE ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL	PROTECCIÓN PARA TRABAJO							PROTECCIÓN VEHICULAR			
	TRAJO DE SEGURIDAD	BARBIJOS	ESPELLOS DE SEGURIDAD	GORRO BUELA	MOVIENDAS DE SEGURIDAD	LENTES DE SEGURIDAD CLAROS	LENTES DE SEGURIDAD OSCURECIDOS	PROTECCIÓN FACIAL	CASCOS CON VISOR	CASCOS SOLDADOR	PIÑOS BOLLEROS EN 10
CARACTERÍSTICA TÉCNICA	<ul style="list-style-type: none"> Resistencia Resistencia a impactos Resistencia a rasguños Resistencia a la abrasión Resistencia a la tracción Resistencia a la compresión Resistencia a la tensión Resistencia a la flexión Resistencia a la rotación Resistencia a la torsión Resistencia a la vibración Resistencia a la humedad Resistencia a la contaminación Resistencia a la corrosión Resistencia a la oxidación Resistencia a la radiación Resistencia a la electricidad Resistencia a la magnetismo Resistencia a la acústica Resistencia a la luz Resistencia a la temperatura Resistencia a la presión Resistencia a la tracción Resistencia a la compresión Resistencia a la tensión Resistencia a la flexión Resistencia a la rotación Resistencia a la torsión Resistencia a la vibración Resistencia a la humedad Resistencia a la contaminación Resistencia a la corrosión Resistencia a la oxidación Resistencia a la radiación Resistencia a la electricidad Resistencia a la magnetismo Resistencia a la acústica Resistencia a la luz Resistencia a la temperatura Resistencia a la presión 	<ul style="list-style-type: none"> Resistencia Resistencia a impactos Resistencia a rasguños Resistencia a la abrasión Resistencia a la tracción Resistencia a la compresión Resistencia a la tensión Resistencia a la flexión Resistencia a la rotación Resistencia a la torsión Resistencia a la vibración Resistencia a la humedad Resistencia a la contaminación Resistencia a la corrosión Resistencia a la oxidación Resistencia a la radiación Resistencia a la electricidad Resistencia a la magnetismo Resistencia a la acústica Resistencia a la luz Resistencia a la temperatura Resistencia a la presión 	<ul style="list-style-type: none"> Resistencia Resistencia a impactos Resistencia a rasguños Resistencia a la abrasión Resistencia a la tracción Resistencia a la compresión Resistencia a la tensión Resistencia a la flexión Resistencia a la rotación Resistencia a la torsión Resistencia a la vibración Resistencia a la humedad Resistencia a la contaminación Resistencia a la corrosión Resistencia a la oxidación Resistencia a la radiación Resistencia a la electricidad Resistencia a la magnetismo Resistencia a la acústica Resistencia a la luz Resistencia a la temperatura Resistencia a la presión 	<ul style="list-style-type: none"> Resistencia Resistencia a impactos Resistencia a rasguños Resistencia a la abrasión Resistencia a la tracción Resistencia a la compresión Resistencia a la tensión Resistencia a la flexión Resistencia a la rotación Resistencia a la torsión Resistencia a la vibración Resistencia a la humedad Resistencia a la contaminación Resistencia a la corrosión Resistencia a la oxidación Resistencia a la radiación Resistencia a la electricidad Resistencia a la magnetismo Resistencia a la acústica Resistencia a la luz Resistencia a la temperatura Resistencia a la presión 	<ul style="list-style-type: none"> Resistencia Resistencia a impactos Resistencia a rasguños Resistencia a la abrasión Resistencia a la tracción Resistencia a la compresión Resistencia a la tensión Resistencia a la flexión Resistencia a la rotación Resistencia a la torsión Resistencia a la vibración Resistencia a la humedad Resistencia a la contaminación Resistencia a la corrosión Resistencia a la oxidación Resistencia a la radiación Resistencia a la electricidad Resistencia a la magnetismo Resistencia a la acústica Resistencia a la luz Resistencia a la temperatura Resistencia a la presión 	<ul style="list-style-type: none"> Resistencia Resistencia a impactos Resistencia a rasguños Resistencia a la abrasión Resistencia a la tracción Resistencia a la compresión Resistencia a la tensión Resistencia a la flexión Resistencia a la rotación Resistencia a la torsión Resistencia a la vibración Resistencia a la humedad Resistencia a la contaminación Resistencia a la corrosión Resistencia a la oxidación Resistencia a la radiación Resistencia a la electricidad Resistencia a la magnetismo Resistencia a la acústica Resistencia a la luz Resistencia a la temperatura Resistencia a la presión 	<ul style="list-style-type: none"> Resistencia Resistencia a impactos Resistencia a rasguños Resistencia a la abrasión Resistencia a la tracción Resistencia a la compresión Resistencia a la tensión Resistencia a la flexión Resistencia a la rotación Resistencia a la torsión Resistencia a la vibración Resistencia a la humedad Resistencia a la contaminación Resistencia a la corrosión Resistencia a la oxidación Resistencia a la radiación Resistencia a la electricidad Resistencia a la magnetismo Resistencia a la acústica Resistencia a la luz Resistencia a la temperatura Resistencia a la presión 	<ul style="list-style-type: none"> Resistencia Resistencia a impactos Resistencia a rasguños Resistencia a la abrasión Resistencia a la tracción Resistencia a la compresión Resistencia a la tensión Resistencia a la flexión Resistencia a la rotación Resistencia a la torsión Resistencia a la vibración Resistencia a la humedad Resistencia a la contaminación Resistencia a la corrosión Resistencia a la oxidación Resistencia a la radiación Resistencia a la electricidad Resistencia a la magnetismo Resistencia a la acústica Resistencia a la luz Resistencia a la temperatura Resistencia a la presión 	<ul style="list-style-type: none"> Resistencia Resistencia a impactos Resistencia a rasguños Resistencia a la abrasión Resistencia a la tracción Resistencia a la compresión Resistencia a la tensión Resistencia a la flexión Resistencia a la rotación Resistencia a la torsión Resistencia a la vibración Resistencia a la humedad Resistencia a la contaminación Resistencia a la corrosión Resistencia a la oxidación Resistencia a la radiación Resistencia a la electricidad Resistencia a la magnetismo Resistencia a la acústica Resistencia a la luz Resistencia a la temperatura Resistencia a la presión 	<ul style="list-style-type: none"> Resistencia Resistencia a impactos Resistencia a rasguños Resistencia a la abrasión Resistencia a la tracción Resistencia a la compresión Resistencia a la tensión Resistencia a la flexión Resistencia a la rotación Resistencia a la torsión Resistencia a la vibración Resistencia a la humedad Resistencia a la contaminación Resistencia a la corrosión Resistencia a la oxidación Resistencia a la radiación Resistencia a la electricidad Resistencia a la magnetismo Resistencia a la acústica Resistencia a la luz Resistencia a la temperatura Resistencia a la presión 	<ul style="list-style-type: none"> Resistencia Resistencia a impactos Resistencia a rasguños Resistencia a la abrasión Resistencia a la tracción Resistencia a la compresión Resistencia a la tensión Resistencia a la flexión Resistencia a la rotación Resistencia a la torsión Resistencia a la vibración Resistencia a la humedad Resistencia a la contaminación Resistencia a la corrosión Resistencia a la oxidación Resistencia a la radiación Resistencia a la electricidad Resistencia a la magnetismo Resistencia a la acústica Resistencia a la luz Resistencia a la temperatura Resistencia a la presión
MANTENIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Inspección Limpieza Reparación Reemplazo de partes Almacenamiento Transporte Uso Descarte 	<ul style="list-style-type: none"> Inspección Limpieza Reparación Reemplazo de partes Almacenamiento Transporte Uso Descarte 	<ul style="list-style-type: none"> Inspección Limpieza Reparación Reemplazo de partes Almacenamiento Transporte Uso Descarte 	<ul style="list-style-type: none"> Inspección Limpieza Reparación Reemplazo de partes Almacenamiento Transporte Uso Descarte 	<ul style="list-style-type: none"> Inspección Limpieza Reparación Reemplazo de partes Almacenamiento Transporte Uso Descarte 	<ul style="list-style-type: none"> Inspección Limpieza Reparación Reemplazo de partes Almacenamiento Transporte Uso Descarte 	<ul style="list-style-type: none"> Inspección Limpieza Reparación Reemplazo de partes Almacenamiento Transporte Uso Descarte 	<ul style="list-style-type: none"> Inspección Limpieza Reparación Reemplazo de partes Almacenamiento Transporte Uso Descarte 	<ul style="list-style-type: none"> Inspección Limpieza Reparación Reemplazo de partes Almacenamiento Transporte Uso Descarte 	<ul style="list-style-type: none"> Inspección Limpieza Reparación Reemplazo de partes Almacenamiento Transporte Uso Descarte 	<ul style="list-style-type: none"> Inspección Limpieza Reparación Reemplazo de partes Almacenamiento Transporte Uso Descarte
INDICADORES	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ANEXO TÉCNICO											
OTROS DATOS											

En esta matriz se establece el segmento corporal a proteger, así como una tabla para el uso de los elementos de protección personal según el cargo.

De esta matriz se realiza proceso de contratación para la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, donde se tiene en cuenta los elementos para los diferentes procesos.

Es así como se adjudica el contrato 313-2024 para la “COMPRA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y CERTIFICACION DE ELMENTOS DE PROTECCION PARA TRABAJO EN ALTURAS PARA LA ESCUELA TECNOLOGICA INSTITUTO TECNICO CENTRAL.” por un presupuesto de **\$127.848.194.00**

Se deja registro de su entrega mediante el formato ENTREGA ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL SST-FO-19, donde se realiza compromiso en el uso de estos elementos para labores en la ETITC, y el compromiso de mantener estos elementos en buenas condiciones aseo para que brinden una protección adecuada.

Exámenes médicos ocupacionales

De acuerdo con ejecución de contrato 292-2023. Se realizaron los exámenes médicos de ingreso egreso y periódicos de los funcionarios de la ETITC, aproximadamente 327 exámenes

En los que se incluyen

OPTOMETRÍA
AUDIOMETRÍA VIA AEREA
ESPIROMETRÍA
EVALUACION FONOAUDIOLÓGICA DE LA VOZ
EVALUACIÓN MEDICA OCUPACIONAL
COPROLOGICO
FROTIS DE GARGANTA

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



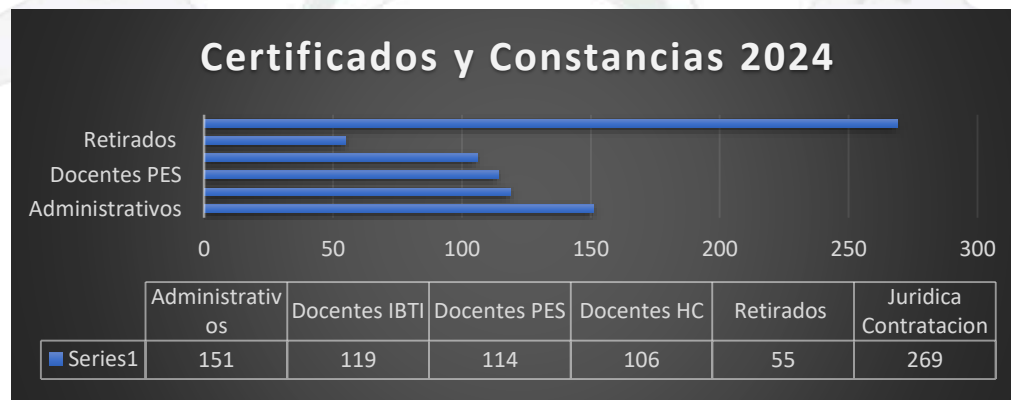
KOH DE UÑAS - EXAMEN DIRECTO PARA HONGOS
PRUEBA PSICOSENSOMETRICA (TEST DE VIENNA)
SEROLOGIA VDRL (KAHM)
VACUNA CONTRA HEPATITIS B
VACUNA TETANO
VIH 1 y 2 Anticuerpos
VISIOMETRIA

INFORME TÉCNICO ADMINISTRATIVO- APOYO AL GRUPO TALENTO HUMANO

Propósito del Empleo: *Brindar asistencia técnica en las labores administrativas para la gestión del talento humano, de acuerdo con procedimientos y normas establecidas.*

Teniendo en cuenta lo anterior, con el presente documento me permito rendir informe de gestión como apoyo Técnico Administrativo en el área de Talento Humano con fecha de corte al 31 de octubre de 2024:

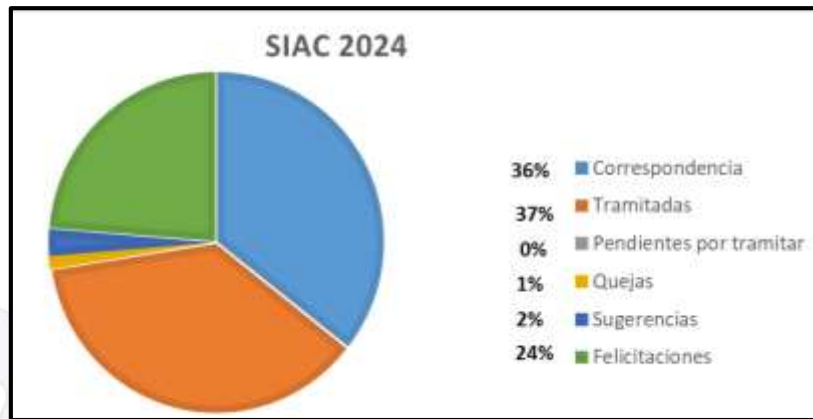
1. Elaboración y envió oportuno de certificaciones laborales, constancias laborales y certificados de inexistencia de personal. **Total: 814**



Fuente: Talento Humano



2. Oportuna gestión y respuesta de las PQRSD. **Total: 174**



Fuente: SIAC – ETITC

3. Afiliación de manera oportuna de Docentes Ocasionales, Docentes Catedra y del personal administrativo que ingresa. **Total: 475**

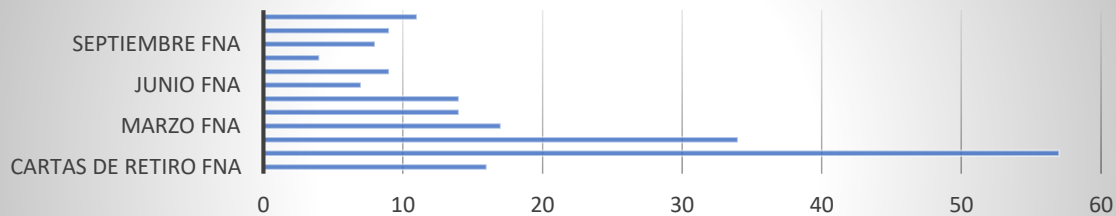


Fuente:
Talento Humano

4. Acompañamiento y gestión de aprobación del retiro parcial y definitivo de cesantías que lo solicitan. **Total: 200**



Tramites Cesantias 2024



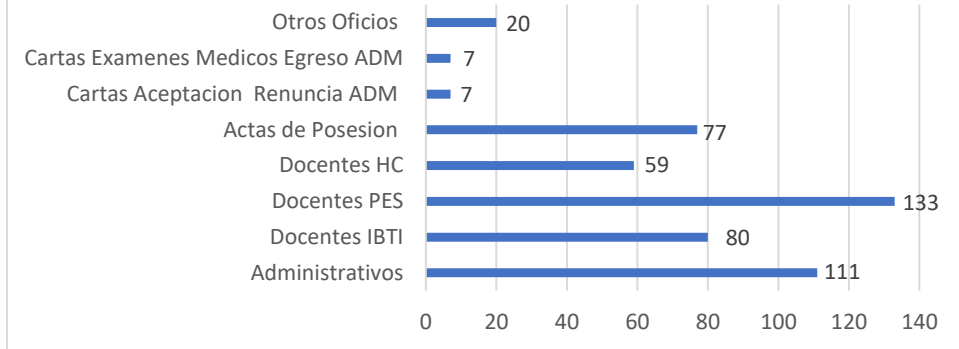
	Cartas de Retiro FNA	Enero FNA	Febrero FNA	Marzo FNA	Abril FNA	Mayo FNA	Junio FNA	Julio FNA	Agosto FNA	Septiembre FNA	Octubre FNA	Magisterio
Series1	16	57	34	17	14	14	7	9	4	8	9	11

Fuente: Fondo Nacional del Ahorro

5. Acompañamiento al personal de Gestión Documental para el proceso de actualización y organización de las Historias Laborales de todas las plantas.
6. Celeridad en la proyección y socialización de Actos Administrativos de nombramientos provisionales, nombramientos en periodo de prueba, renunciaciones, interrupción de vacaciones, disfrute de vacaciones y reubicaciones salariales y ascensos Docentes IBTI. **Total: 494**

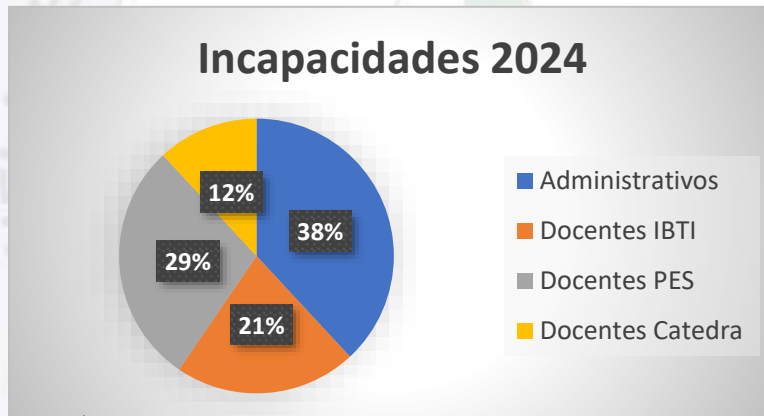


Actos Administrativos y Oficios 2024



Fuente: Talento Humano

7. Recepción, seguimiento y trámite de cobro de incapacidades. **Total, Recibidas: 84 y Total, recaudado: \$ 63.255.042**



Fuente: Talento Humano

8. Acompañamiento y asistencia a actividades propias del área y capacitaciones, programadas presencialmente y de manera remota.
9. Atención al público interno y externo de manera presencial y remota.

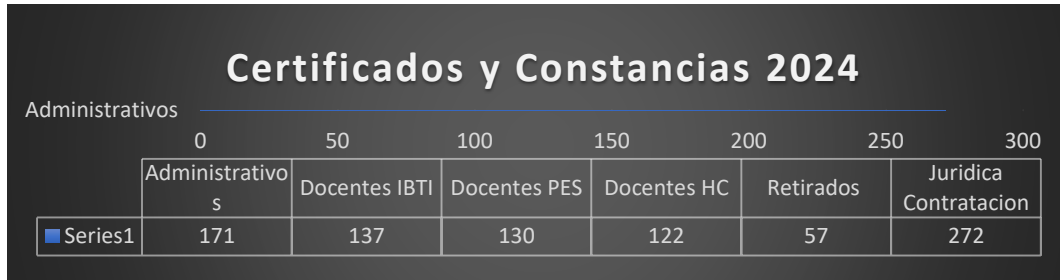
Anexo: archivo Excel con los gráficos

Propósito del Empleo: *Brindar asistencia técnica en las labores administrativas para la gestión del talento humano, de acuerdo con procedimientos y normas establecidas.*



Teniendo en cuenta lo anterior, con el presente documento me permito rendir informe de gestión como apoyo Técnico Administrativo en el área de Talento Humano con fecha de corte al 20 de diciembre de 2024:

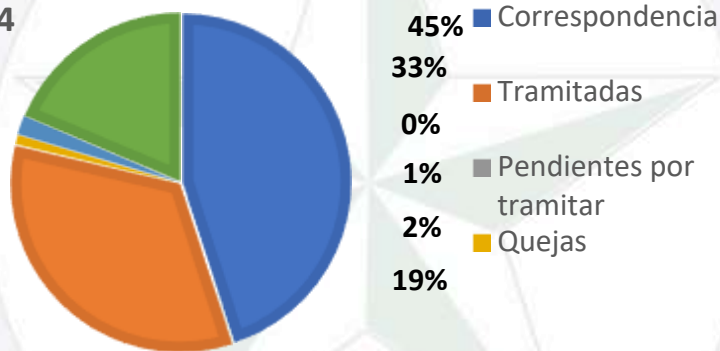
10. Elaboración y envió oportuno de certificaciones laborales, constancias laborales y certificados de inexistencia de personal. **Total: 889**



Fuente: Talento Humano

11. Oportuna gestión y respuesta de las PQRSD. **Total: 220**

SIAC 2024



Fuente: SIAC – ETITC

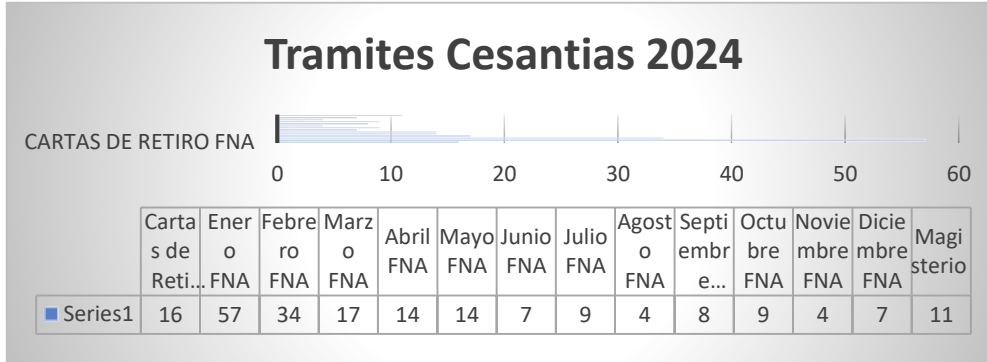
12. Afiliación de manera oportuna de Docentes Ocasionales, Docentes Catedra y del personal administrativo que ingresa. **Total: 477**



Fuente: Talento Humano



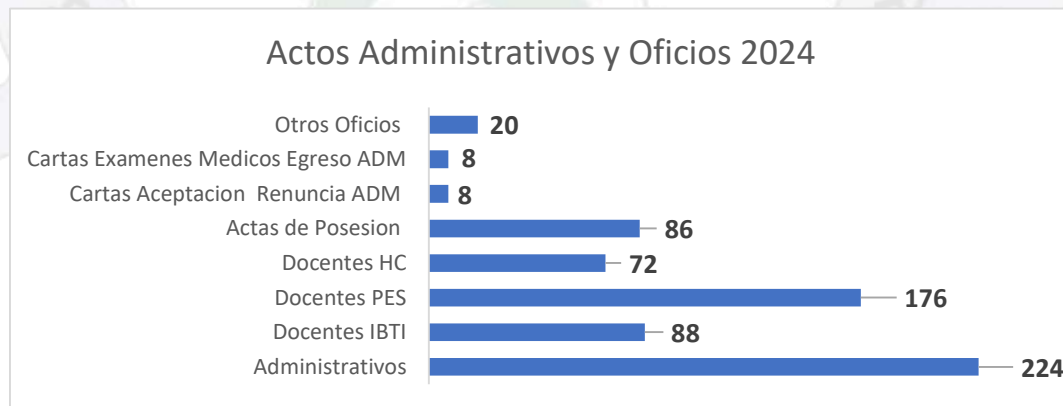
13. Acompañamiento y gestión de aprobación del retiro parcial y definitivo de cesantías que lo solicitan. **Total: 211**



fuelle: Fondo Nacional del Ahorro

14. Acompañamiento al personal de Gestión Documental para el proceso de actualización y organización de las Historias Laborales de todas las plantas.

15. Celeridad en la proyección y socialización de Actos Administrativos de nombramientos provisionales, nombramientos en periodo de prueba, renunciaciones, interrupción de vacaciones, disfrute de vacaciones y reubicaciones salariales y ascensos Docentes IBTI. **Total: 682**

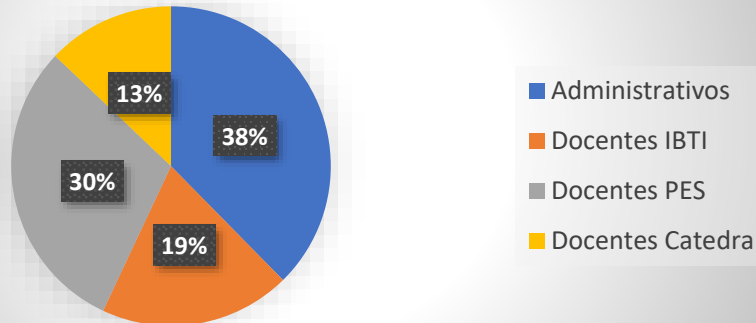


Fuelle: Talento Humano

16. Recepción, seguimiento y tramite de cobro de incapacidades. **Total, Recibidas: 93 y Total, recaudado: \$ 63.255.042**



Incapacidades 2024



Fuente: Talento Humano

17. Acompañamiento y asistencia a actividades propias del área y capacitaciones, programadas presencialmente y de manera remota.
18. Atención al público interno y externo de manera presencial y remota.

SIGEP 2024

El Departamento Administrativo de la Función Pública lidera desde el año 2010 la implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) con el fin de compilar información de gestión del talento humano al servicio del Estado Colombiano, lo anterior en cumplimiento del artículo 18 de la Ley 909 de 2004.

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, en la vigencia del 2024, mantuvo actualizado el Sigep, salvo las Vacantes que se generaban y mientras surtía efectos el procesos de selección, ya de control Interno que está vacante desde hace aproximadamente 7 años-.



Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Establecimiento Público de Educación Superior

Fecha generación 20/05/2024 13:43:15

Código SIGEI	Nombre de la Entidad	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	ICAVAR	COMBES	ARIEL	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	ZEJA	ARJAS	FELIX	JORGE
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	HERNERA	COMBES	MARTHO	CECILIA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Vargas	Castillo	MARTHA	Andrés
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Avendaño	Naranjo	Aurora	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	RIVEROS	COPIELLO	FELIX	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	BALTISTA	MUNOZ	JORGE	EDUARDO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	YUNQUE	ALANSON	GLEBIA	INES
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Arias	MATAMOROS	LUIS	EDUARDO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	QUINTERO	Arias	Jose	Danir
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	García	QUESTAS	NESTOR	ALEJANDRO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Castillo	Mora	Angela	Maria
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	BEVALDEZ	Diaz	Tullio	Henry
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	BETANCOURT	RODRIGUEZ	MARIA	CRISTINA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	QUEZ	MANJARRÉS	JORGE	ALBERTO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Gonzalez	MICAREZ	JOSE	RAMIRO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	CASTAÑEDA	MORALES	Maribel	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Gonzalez	MIRANDA	DIANA	MARCELA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Castancho	Rodriguez	Edwin	Gerardo
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	PENA	SANCHEZ	ALICIA	JANETH
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Blavard	Isiarte	Aspirana	Milena
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Rosaca	Ramirez	Jorge	Enrique
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	BLANCHAR	MAESTRE	LUIGBETH	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	QUINTERO	CORTES	YANETH	JIMENA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	MENEZ	TAFUR	OLGA	LUCHA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Mora	Hernandez	Victor	Hernando
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Quintero	Monsalve	Marta	Patricia
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	ZARABANDA	GELVES	EVER	HUMBERTO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	HERNERA	ORTIZ	JORGE	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Castañeda	Ducan	Liliana	Andrea
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	LEYVA	COCHA	CESAR	ALCIBERTO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	NINHO	JAVIER	RICARDO	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	CANON	ORJUELA	OMAR	ESTEBAN
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Alarcon	Diego	Jose	Germán
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	JIMENEZ	MUNOZ	LUCHA	FERNANDA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Salon	NINHO	DANIEL	EDUARDO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	ACOSTA	MARCELO	CARLOS	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	LOPEZ	LIZARAZO	EDGAR	MALURCIO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	CONTRERAS	PARRA	JANIR	ALEJANDRO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	ZARABANDA	RODRIGUEZ	ANGEL	BENJAMIN
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	BELTRAN	VARON	HERNANANDO	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	POINCEA	HERNANDEZ	JUAN	DAVID
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	BARBERA	TULO	JOHANNA	MILENA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	JINETE	MARQUEZ	HENRY	ALBERTO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Rodriguez	Esquerria	ALBERTO	Luiz
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	RODRIGUEZ	QUINTERO	NITZIA	PAOLA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	AMAYA	BARCELA	HECTOR	RICARDO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Leal	Alonso	Alfonso	Rafael
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Diaz	Diaz	LUIS	Carlos
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Natera	Contreras	Miguel	CRISTINA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	QUINTERO	PUNTES	BENJAMIN	RODOLFO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	AVILA	CARDENAS	YENNY	ALEXANDRA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	ICAVANO	ALAPE	MARIA	RUTH
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	GARZON	DONCEL	ELIANA	PATRICIA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	NARANJO	RIVEROS	RICARDO	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	FULLO	SUAREZ	VIVIANA	PAOLA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	ARJOLA	SILVA	ARIOSTO	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Cardenas	Franco	Lina	Marcela
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	ARAUQUE	FAJARDO	LUIS	ORLANDO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Ortegare		Jhon	Fredy
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	MEJA	SARMIENTO	PETER	PAUL
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Lopez	Diaz	Edwin	Orlando
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	CORRELO	ROS	MARIA	LARA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	MOQUEBA	PINEDA	JORGE	OCTAVIO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	GARCIA	BONILLA	YENNY	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	CHINGATE	ROSA	REXIA	ELENA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Malagon	Gamba	Diana	Marcela
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	GONZALEZ	GRESED	MARIA	ELMIRA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	CANTON	POVEDA	DIANA	JAMIN
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	PAEZ	GUERRERO	LUIS	ALEJANDRO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Jimenez	Gomez	Geraldine	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	RUIZ	DUARTE	Jairo	BILIBERTO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Prillos	Patino	Luz	Dany
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	COMBES	RODRIGUEZ	LUISA	MARINA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Niño	Martinez	Yanira	MILENA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	HERNANDEZ	RAMIREZ	SANDRA	Nury
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Escobar	Guzmán	Maria	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Gonzalez	Gonzalez	Andrea	Eduardo
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Orduz	Fonseca	Andros	ALBERTO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	LOPEZ	MOLINA	CARLOS	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	DURAN	NIEHO	MILEIDY	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	RUIZ	LOVA	GLORIA	MARCELA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	ORJUELA	ORJUELA	GERMINA	JOSE
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	GAMBICA		JOSE	BIAS
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	PIZA	CASTAÑEDA	EVELIN	DARLEN
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Ovalla	Pinto	Yneth	Vanessa
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	AYALA	PELEJO	RICARDO	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	LOPEZ	MOLINA	JENNY	ANDREA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	MANCERA	BARBOSA	ALICIA	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	GUERRERO	GOMEZ	SANDRA	JOHANNA
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	SEBASTIAN	HOYOS	JHON	JAIRO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	RODRIGUEZ	RODRIGUEZ	OMAR	YESTH
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Fajardo	Castellanos	Lady	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	DONCEL	BRAYO	PATRICIA	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	ICOLLA	DUARTE	ADRIANA	VIANEY
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Gruentes	Santamaria	Ledy	Sophany
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Weslender	Zambiano	Valentina	
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	MURILLO	MARTINEZ	CARLOS	ALBERTO
03226	ESCUELA TECNOLÓGICA	Zabala	Huertas	Maritza	



Fecha generación: 22/10/2024 07:26:07	Número de Identificación de Carrera		Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	10003447	MORENO	CORDILLO	PEDRO	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	26009322	ARIZO	ALZATE	JOSÉ	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	30052624	HERSERA	ROMERO	MARITZA	CECILIA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	11269765	RIVEROS	MURCO	JORGE	EDUARDO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52372964	Avendaño	Naranjo	Aurora	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	105812288	Arias	Arias	Jose	Daniela
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	13488744	MUNDOE	MATAMOROS	LUIS	EDUARDO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	80724622	CLUTIERO	CLUTIERAS	NESTOR	ALEJANDRO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	78827728	VARGAS	CASTILLO	OSMIL	ANDRÉS
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	30035883	TOVAR	GOMEZ	JOSÉ	RAMIRO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	28008148	BALBUENA	ALARCÓN	GLORIA	INES
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	7324888	Castaño	Díaz	Tullio	Henry
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	30721120	BERMUDEZ	RATIVA	MARÍA	CERILIA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	78220408	HERNANDEZ	MANRIQUEZ	JOSÉ	ALEJANDRO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	72920310	ESTRADA	SOTO	JOSÉ	EDUARDO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	413380	CRUZ	MIGUEL	JOSÉ	RAMIRO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	107084416	CASTAÑEDA	MIRANDA	DIANA	MARCELA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	5248072	Narváez	Narváez	Maribel	ALEJANDRO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52327263	GAZOLA	MORA	ANDRÉS	MEDSA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	100322588	Camacho	Rodríguez	Edwin	Gerardo
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	51708622	ARIZO	SANCHEZ	GLORIA	JANETH
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52285826	Lavigne	Fuente	Astrida	Milena
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	27004057	BLANCHAR	MASSTE	LUCIBETH	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52272815	PERALTA	COCHES	YANETH	JIMENA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	78832251	Mora	Hernández	Victor	Hernando
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	100021488	Corrales	Corrales	Andrés	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52118827	HERNANDEZ	CRISTINA	MARCELA	EDUARDO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52118827	HERNANDEZ	CRISTINA	MARCELA	EDUARDO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52327263	JIMENEZ	MURCO	LUCIA	BERNARDA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	101250483	ZARABAND	OLIVEZ	EMER	HUMBERTO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	122707262	HERSERA	CRUZ	JOSÉ	ALEJANDRO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	7324888	LEIVA	LEIVA	OSCAR	AUGUSTO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	102234804	Nieto	ODIOA	JAVIER	RICARDO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	79031593	Narison	Orsion	Jose	OSMIL
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	78544514	ACCOSTA	MURCO	CARLOS	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	10001028	SAUCO	MURCO	CAROL	EDUARDO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52102524	Quintero	Morabato	Martha	Patricia
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	91474271	LÓPEZ	LIZARRAZO	EGGAR	MURCIO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	102234804	CONTREERA	PAJAS	JANIS	ALEJANDRO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	80032244	BOCARDO	POLANZA	ANGEL	BERNARDO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	102382288	REYES	CRISTOBAL	VIVIANO	OSCAR
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	5248072	HERNANDEZ	HERNANDEZ	JUAN	DAVID
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	80032244	CONDESA	TULO	JULIANNA	MILENA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52118827	RODRIGUEZ	BENAVENTE	OSCAR	LUCAS
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	37325040	RODRIGUEZ	QUINTERO	NITSA	PAOLA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52027817	Natera	Contreras	Maribel	CRISTINA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	1077899251	Díaz	Díaz	Luis	OSCAR
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	1077899251	AVILA	CAJENAS	YENNY	ALEJANDRO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	13841950	QUINTERO	FUENTES	BENJAMIN	RODOLFO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52225404	LOZANO	ALAPE	MARÍA	RUTH
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	102382288	CAUSON	DOÑCEL	GLIANA	PATRICIA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52120526	BLAUJO	SUAREZ	VIVIANA	PAOLA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	78832251	NARVAEZ	RIVEROS	RICARDO	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	512261725	ASBILA	SILVA	ASCESIO	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	1012587263	Gardena	Francisco	Lina	MARCELA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52305110	ARAUQUE	PARADO	LUIS	CAROLAND
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	7710313	MILIA	SAMBRANO	ROSELY	PAUL
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	1019007251	Lopez	Díaz	Edwin	CRISTINA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	78523064	Ortega	Juan	Fredy	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	102382288	CARRILLO	ROSA	MARÍA	LAURA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	13815419	MOQUEJANA	PINEDA	JOSÉ	OCTAVIO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52118827	CARRA	BONILLA	YENNY	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	102382288	Conzales	Enríquez	Andrés	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	51972382	CHINGATE		ROSA	ELENA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	101904225	Milagron	Gambora	Diana	MARCELA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52038520	CANTOR	POMEDA	DIANA	JANIN
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	51900713	DESAJUEZ	DESAJUEZ	OSCAR	GLORIA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	102382288	PAEZ	GUERRERO	LUIS	ALEJANDRO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	1010165884	CRUZ	DAZA	GLORIA	MARCELA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	1016651684	Jimenez	Gomez	Gerardo	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	80066717	BLAZ	DUARTE	JANIS	EDUARDO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52813279	Pineda	Petro	Luis	DARY
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52118827	CONDESA	BARBOSA	LUISA	MARCELA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	40143227	Nieto	Narváez	YANETH	RICARDO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52070625	HERNANDEZ	RAMIREZ	SANDRA	MILENA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	1057610745	Riano	Díaz	Laura	Daniela
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	1016014758	DURAN	Nieto	MILIBDY	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	74084624	CRUZ	NIVA	Andrés	EDUARDO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	74084624	CRUZ	NEALINA	CARLOS	ALBERTO
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	51708194	OSUELA	OSUELA	GEMMA	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	8001684	GAMBICA		JOSE	BLAS
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52016640	Piza	CASTAÑEDA	EVELIN	DANIEL
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	100358278	Castaño	Rino	Yaneth	Vanessa
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	80032244	ARIZO	ARIZO	JENNY	ANDREA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	30072527	MANCERA	BARBERA	ALICIA	OSCAR
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	92752725	Martinez	Mellizo	Edwin	DARY
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	1057410481	GUERRERO	GOMEZ	SANDRA	JOHANA
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	100360482	SIBALA	HAYES	JICÓN	JANIS
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	1012587263	Zamora	Fuentes	MARTEL	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	20000448	SARABANDA	BONCORQUEZ	OSCAR	YESITH
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	200006620	TOLUJA	DUARTE	ASTRANA	MANEY
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	52058883	DOÑCEL	BRAVO	PATRICIA	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	1026591250	Melendez	Zambrano	Valentina	
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	1018467250	Quirantes	Santamaría	Luisy	Stephany
0626	INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	7883110	MURILLO	MARTINEZ	CARLOS	ALBERTO

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2024

INFORME EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2024-2025

A continuación, se presentan los resultados de aplicación de la evaluación de desempeño para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, del personal de carrera administrativa y provisionales de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



Frente a los acuerdos de gestión, es importante destacar que es una herramienta que le permite al superior jerárquico y al rector de la ETITC realizar la evaluación cuantitativa del cumplimiento, que, por mandato legal, deben realizar los gerentes públicos de las metas establecidas durante una vigencia por medio de los planes anuales, programas y proyectos para el cumplimiento de la misión y visión institucional, en el marco de sus funciones y responsabilidades. Así mismo, permite llevar a cabo una valoración cualitativa de los compromisos comportamentales del nivel jerárquico

Cabe resaltar que este proceso de evaluación de desempeño y acuerdos de gestión se realizaron teniendo en cuenta el siguiente marco jurídico:

- 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”
- Decreto 760 de 2005 “Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Acuerdo 565 de 2016 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.
- La Resolución 092 de 2014 de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, por la cual se adopta la evaluación del personal administrativo provisional.

La siguiente gráfica presenta la distribución del número de funcionarios públicos según su tipo de vinculación. Se destaca que la mayor cantidad de empleados corresponde al vínculo provisional, con un total de 69 personas. Les siguen aquellos vinculados a Carrera Administrativa, con 13 funcionarios. Por su parte, los Gerentes Públicos ascienden a 10, mientras que los vinculados bajo Libre Nombramiento y Remoción son 7. Finalmente, se registra un único funcionario con vinculación por período (Rector), sumando así un total de 100 personas distribuidas en estas categorías.

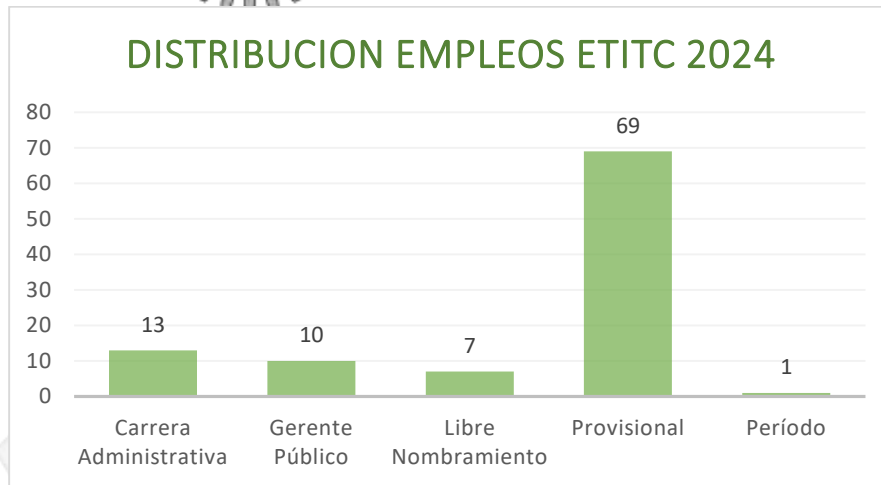


Gráfico 1: Distribución de empleos por tipo de vinculación, vigencia 2024.

De acuerdo con la gráfica 2, el promedio de desempeño más alto lo obtuvieron los gerentes públicos con un 99,88%, seguido de los provisionales con un 97,07%.

Nota: Es fundamental precisar que, para los Gerentes Públicos, el cálculo del promedio se efectúa considerando un total de 8 personas evaluadas.

En contraste, para los cargos Provisionales, dicho cálculo se basa en un total de 57 personas evaluadas. Esto se debe a las siguientes novedades presentadas:

- Renuncias antes de completar el período de vigencia para evaluación (I Sem 2024): 8 funcionarios.
- Pensionados: 2 funcionarios.
- Sin evidencia de evaluación: 2 funcionarios.

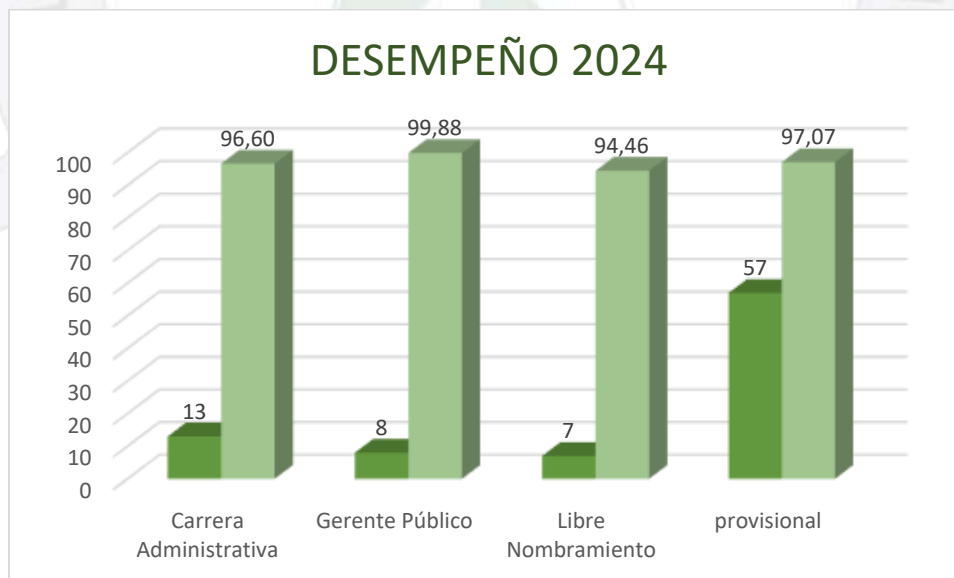


Gráfico 2: Promedio de evaluación de desempeño por tipo de vinculación, vigencia 2024.



Los resultados de la evaluación de desempeño que se presentan a continuación fueron obtenidos a través del sistema EDL, plataforma oficial de la Comisión Nacional del Servicio Civil, aplicable a los servidores públicos de carrera administrativa y aquellos de libre nombramiento y remoción, correspondientes al período comprendido entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

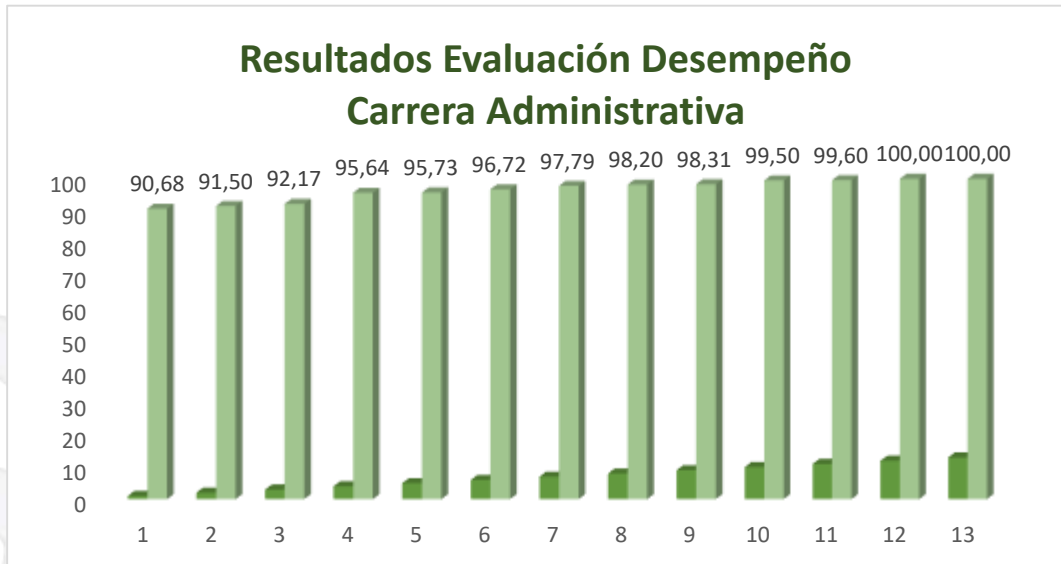


Gráfico 3: Los servidores públicos de carrera administrativa han obtenido resultados destacados en la evaluación de desempeño, alcanzando un promedio sobresaliente que oscila entre el 98,20 % y el 100 %.

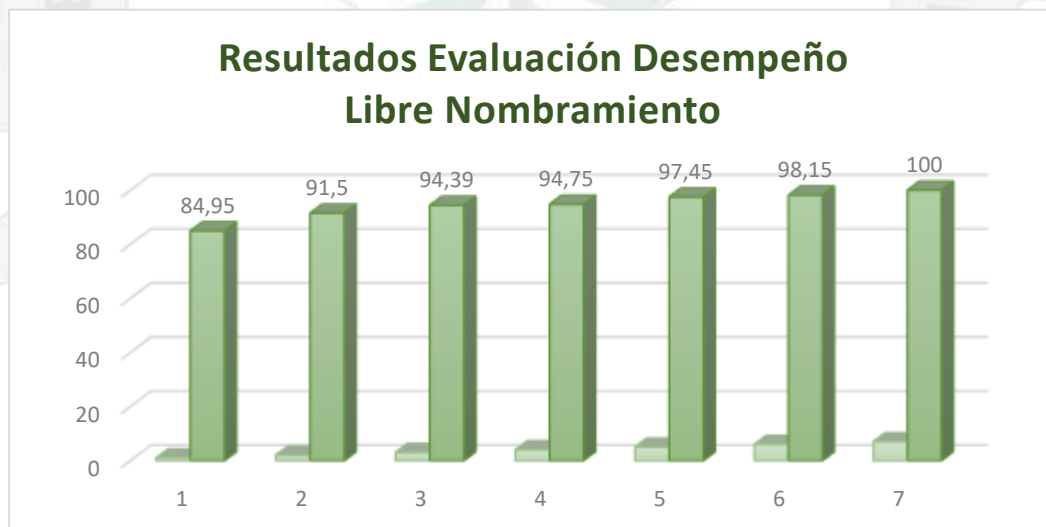


Gráfico 4. En la evaluación de desempeño, los servidores públicos de libre nombramiento han logrado un promedio sobresaliente, con resultados que van del 98,15 % y el 100 %.



La medición de los servidores públicos provisionales se llevó a cabo utilizando el Instrumento de Medición de Rendición Laboral GTH-FO-04, diseñado específicamente para este propósito.

La gráfica No. 5 muestra el resultado de la evaluación de desempeño del periodo 2024- 2025 realizado a los servidores públicos vinculados en modalidad provisional.

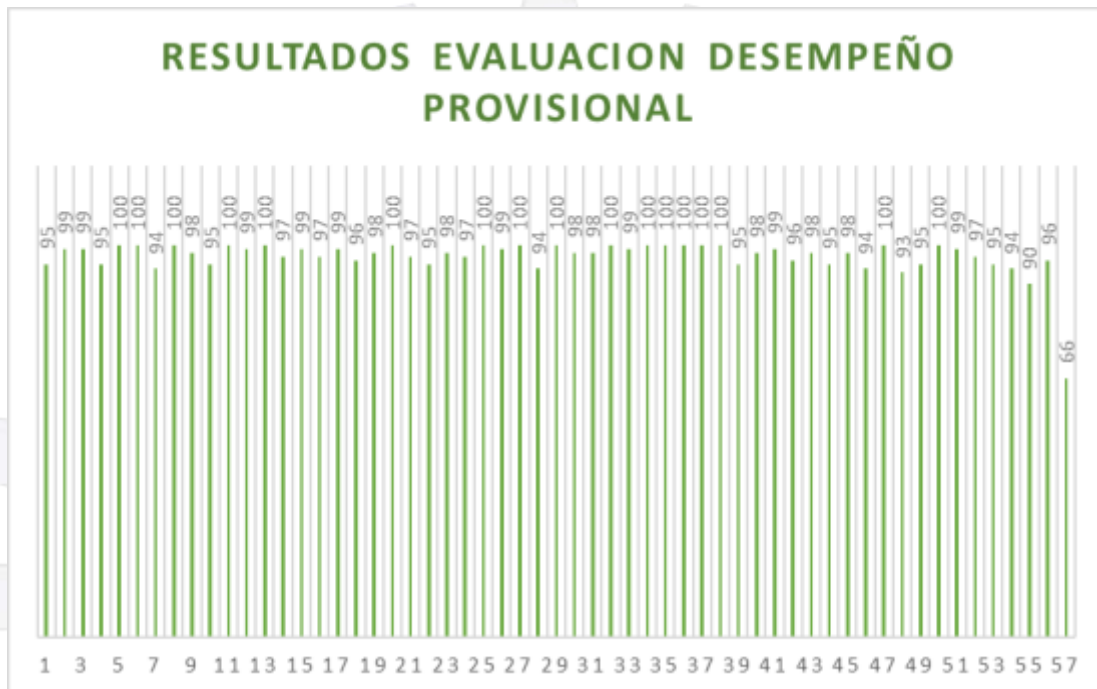


Gráfico 5. El análisis de las calificaciones obtenidas en la evaluación de desempeño por los servidores públicos provisionales muestra una tendencia predominante hacia los niveles más altos, con la mayoría de las puntuaciones concentradas entre 95% y 100%. Este resultado indica un nivel de desempeño sobresaliente en general.

Para el caso del funcionario de planta provisional que obtuvo un resultado final en su evaluación de 66%, se implementará un plan de mejoramiento para fortalecer sus competencias y garantizar un desempeño óptimo en sus funciones.

ACUERDOS DE GESTIÓN

Al finalizar el periodo de vigencia 2024, se efectuó la valoración cuantitativa para determinar el porcentaje de logro en el cumplimiento de los compromisos y resultados por parte de los gerentes públicos, con base en los indicadores determinados y respecto del plan de acción de la dependencia en que estuvo ubicado cada gerente.

El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo fueron el rector y vicerrector académico quienes son los superiores jerárquicos. Los Gerentes públicos fueron evaluados por el periodo 2024; Formato Acuerdo de Gestión entre el Superior Jerárquico y los Gerentes Públicos con el formato GTH-FO-03.



Este instrumento es un documento escrito y firmado entre el superior jerárquico y el gerente público, con el fin de establecer los compromisos institucionales, los resultados esperados frente a la misión, visión y objetivos estratégicos de la Escuela y con base en los planes anuales, programas y proyectos. También incluye la concertación de los compromisos comportamentales para la mejora institucional.

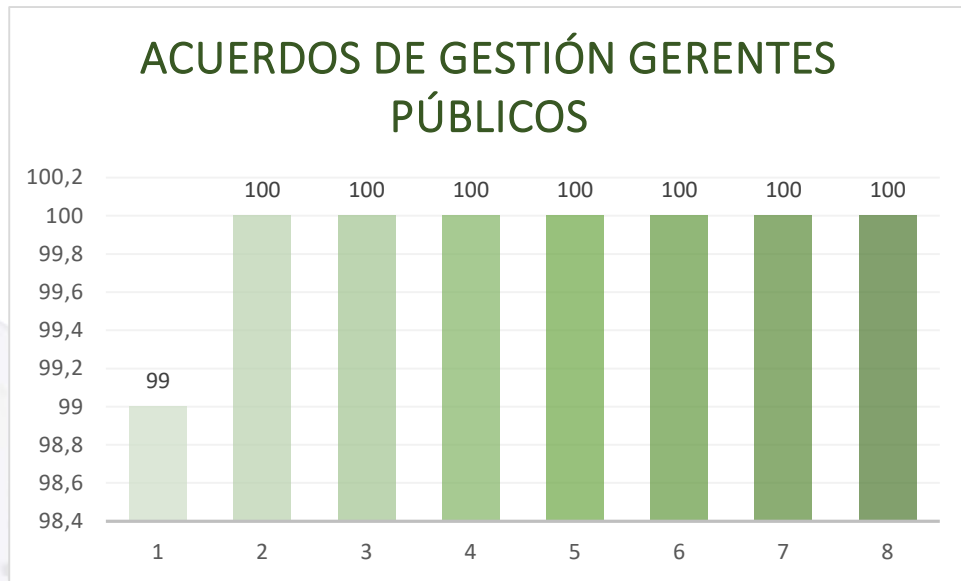


Gráfico 6: Los datos reflejan un nivel alto de cumplimiento, con valores entre el 99 y el 100 vigencia 2024.

Como resultado de la evaluación final 2024 de los gerentes públicos se evidencia que el promedio de la calificación se encuentra entre 99% y 100%.

INDUCCIÓN DE GERENTES PÚBLICOS

En el 2024 el Departamento Administrativo de la Función Pública ofertó el curso de inducción para gerentes públicos en modalidad virtual, el cual fue realizado por los funcionarios nuevos



E IN



CONCLUSIONES:

La evaluación de desempeño en la ETITC ha sido un proceso relevante para medir el cumplimiento de las metas institucionales y la calidad del servicio público. A través de la implementación de políticas de evaluación alineadas con la legislación vigente, se ha logrado identificar tanto los puntos fuertes como las áreas de mejora dentro de la institución. El fortalecimiento de la capacitación, la transparencia y la retroalimentación efectiva son áreas clave para fortalecer el desempeño de todos los grupos de personal y, en última instancia, el servicio que se ofrece a la ciudadanía.

Los gerentes públicos han sido evaluados en función de su capacidad para cumplir con los objetivos institucionales, su habilidad para gestionar recursos y su desempeño en la toma de decisiones estratégicas. En general, los resultados reflejan que su gestión está alineada con los objetivos de la institución y la normativa vigente.

El personal de carrera administrativa ha mostrado en su mayoría un desempeño sobresaliente, cumpliendo con los compromisos establecidos, lo cual se refleja en términos de eficiencia, eficacia y calidad del servicio prestado.

En cuanto al personal provisional, la media se concentra en una evaluación sobresaliente lo cual se asocia con un desempeño en consonancia con sus funciones y con los objetivos institucionales.

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central muestra un enfoque estructurado y legalmente respaldado hacia la evaluación del desempeño y la gestión del personal, con resultados positivos en el cumplimiento de acuerdos y acciones orientadas al desarrollo de su misión y visión.

Elaboró: Andrea Castro

Aprobó: Lucibeth Blanchar M



ACUERDOS DE GESTIÓN

SELECCIÓN GERENTES PÚBLICOS

La selección de los gerentes públicos 2024, se llevó a cabo

Según el acuerdo 4567 del 1 de diciembre de 2011

ARTICULO 1. En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo. **ARTICULO 2.** La evaluación de los candidatos podrá ser realizada por: 2.1. Un órgano técnico designado por la entidad para el efecto y conformado por los directivos de la entidad nominadora y/o consultores externos. 2.2. Universidades públicas o privadas. 2.3. Empresas consultoras externas especializadas en selección de personal. 2.4. A través de contratos o convenios interadministrativos celebrados con el Departamento Administrativo de la Función Pública – a continuación relaciono los gerentes públicos-2024

MARIA NURY ESCOBAR GUZMAN DECANO DE ESCUELA TECNOLÓGICA EDUCACIÓN	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITU/ Publicación	02/02/2024
CAMILO ANDRES VARGAS CASTIIL DIRECTOR DE INSTITUTO CÓDIGC EDUCACIÓN	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITU/ Publicación	18/01/2024
LUISA MARINA GOMEZ TORRES VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓ EDUCACIÓN	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITU/ Publicación	18/01/2024
JORGE ENRIQUE FONSECA SANCI VICERRECTOR ACADÉMICO DE ES EDUCACIÓN	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITU/ Publicación	15/01/2024
JORGE HERRERA ORTIZ JEFE DE OFICINA ASESORA DE PL EDUCACIÓN	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITU/ Publicación	15/01/2024

INFORME

PUBLICACIÓN DEL SISTEMA DE ASPIRANTES #38186

Bogotá D.C., 21 de febrero de 2025.

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, informa que la hoja de vida del aspirante al cargo de JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACION 1045 GRADO 07 en ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL, JORGE HERRERA ORTIZ identificado(a) con C.C. 12170782, fue publicada del 15/01/2024 11:13:16 al 18/01/2024 23:59:59 dando cumplimiento al Decreto 1083 de 16 de mayo de 2015.

Se expide la presente a los 21 días del mes de febrero de 2025.

LUZ DARY CRUZ ORTIZ
Asesora de la Presidencia de la República

INFORME

PUBLICACIÓN DEL SISTEMA DE ASPIRANTES #38164

Bogotá D.C., 21 de febrero de 2025.

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, informa que la hoja de vida del aspirante al cargo de VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN ESCUELA TECNOLÓGICA CÓDIGO 065 GRADO 09 en ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL, LUISA MARINA GOMEZ TORRES identificado(a) con C.C. 52217987, fue publicada del 18/01/2024 21:58:07 al 21/01/2024 23:59:59 dando cumplimiento al Decreto 1083 de 16 de mayo de 2015.

Se expide la presente a los 21 días del mes de febrero de 2025.

LUZ DARY CRUZ ORTIZ
Asesora de la Presidencia de la República



INFORME

PUBLICACIÓN DEL SISTEMA DE ASPIRANTES #38478

Bogotá D.C., 21 de febrero de 2025.

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, informa que la hoja de vida del aspirante al cargo de DECANO DE ESCUELA TECNOLÓGICA CÓDIGO 0160 GRADO 07 en ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL, MARIA NURY ESCOBAR GUZMAN identificado(a) con C.C. 52119847, fue publicada del 02/02/2024 9:38:14 al 05/02/2024 23:59:59 dando cumplimiento al Decreto 1083 de 16 de mayo de 2015.

Se expide la presente a los 21 días del mes de febrero de 2025.

LUZ DARY CRUZ ORTIZ
Asesora de la Presidencia de la República

INFORME

PUBLICACIÓN DEL SISTEMA DE ASPIRANTES #38200

Bogotá D.C., 21 de febrero de 2025.

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, informa que la hoja de vida del aspirante al cargo de VICERRECTOR ACADÉMICO DE ESCUELA TECNOLÓGICA CÓDIGO 065 GRADO 09 en ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL, JORGE ENRIQUE FONSECA SANCHEZ identificado(a) con C.C. 79290815, fue publicada del 15/01/2024 11:14:26 al 18/01/2024 23:59:59 dando cumplimiento al Decreto 1083 de 16 de mayo de 2015.

Se expide la presente a los 21 días del mes de febrero de 2025.

LUZ DARY CRUZ ORTIZ
Asesora de la Presidencia de la República

INFORME

PUBLICACIÓN DEL SISTEMA DE ASPIRANTES #38422

Bogotá D.C., 21 de febrero de 2025.

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, informa que la hoja de vida del aspirante al cargo de DIRECTOR DE INSTITUTO CÓDIGO 095 GRADO 09 en ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL, CAMILO ANDRÉS VARGAS CASTILLO identificado(a) con C.C. 79957738, fue publicada del 15/01/2024 22:00:16 al 21/01/2024 23:59:59 dando cumplimiento al Decreto 1083 de 16 de mayo de 2015.

Se expide la presente a los 21 días del mes de febrero de 2025.

LUZ DARY CRUZ ORTIZ
Asesora de la Presidencia de la República

DESVINCULACIÓN ASISTIDA

ALCANCE

El presente documento aplica para los servidores públicos de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción de la de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, que presenten algunas de las siguientes situaciones de desvinculación laboral; Pensión (por invalidez o vejez),

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



Reestructuración organizacional, finalización del nombramiento en el cargo. El alcance del programa incluye las siguientes acciones clave: 1. Asesoría: Se brindará apoyo en cuanto a los derechos y deberes relacionados con el proceso de desvinculación, asegurando el cumplimiento de la legislación laboral vigente y los procedimientos establecidos por la Función Pública.

2. **Acompañamiento Psicosocial:** Se ofrecerán servicios de orientación y apoyo emocional para facilitar la adaptación de los funcionarios públicos a su nueva situación, promoviendo su bienestar y una transición laboral lo más fluida posible.
 3. **Capacitación y Orientación Profesional:** Se proporcionarán herramientas de actualización y capacitación que fortalezcan las competencias del servidor público, favoreciendo su reinserción en el mercado laboral.
- 4.2 RESPONSABLE El programa de desvinculación laboral asistida está liderado por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, a través del grupo de gestión de Talento Humano.

FASES El proceso de desvinculación asistida se estructura en varias fases con el fin de garantizar un acompañamiento integral y facilitar la transición de los servidores públicos de manera digna y organizada. Las fases del programa son las siguientes:

1 Fase de Notificación y Acompañamiento Inicial: Objetivo: Informar al servidor público sobre la decisión de desvinculación y el inicio del proceso asistido. Estrategias: La entidad notificará oficialmente la desvinculación al empleado y ofrecerá una primera sesión de orientación para explicar el proceso y los beneficios del programa. Se brindará información sobre sus derechos y se pondrán a disposición los recursos para acompañamiento.

2 Fase de Asesoría y Planificación de la Transición: Objetivo: Proveer al servidor público de las herramientas necesarias para un proceso de transición ordenado y seguro. Acciones: Durante esta fase, el servidor recibirá asesoría legal en cuanto a los procedimientos y beneficios correspondientes (como liquidaciones, pensiones, entre otros). Asimismo, se realizará un diagnóstico de sus competencias y necesidades formativas para facilitar su reinserción laboral, incluyendo la planificación de acciones de capacitación o reorientación profesional.

3 Fase de Capacitación y Orientación Profesional: Objetivo: Fortalecer las competencias y la empleabilidad del servidor público desvinculado. Acciones: Se ofrecerán programas de formación en áreas que refuercen las habilidades



profesionales del servidor público, tanto en el ámbito público como privado. Esto incluirá talleres de desarrollo de competencias, preparación para entrevistas laborales y actualización en nuevas tecnologías y tendencias del mercado.

4 Fase de Ejecución de la Desvinculación y Gestión de Beneficios: Objetivo: Formalizar la desvinculación del servidor público y asegurar la gestión adecuada de sus beneficios laborales. Acciones: En esta fase, se realizará la desvinculación formal del servidor público, incluyendo la entrega de documentos legales, el pago de liquidaciones y la finalización de trámites administrativos. Además, se garantizará la gestión de sus derechos a pensión, seguridad social y otros beneficios según la normativa vigente. 5.5 Fase de Seguimiento y Reinserción: Objetivo: Asegurar que el servidor público tenga una transición exitosa hacia nuevas oportunidades laborales. Acciones: Implementar un proceso de seguimiento posterior a la desvinculación, con el fin de evaluar la evolución de la reinserción laboral a través de apoyo continuos, como la actualización de información laboral y la orientación en el acceso a vacantes o redes de empleo, si fuera necesario.