

>>>> PLAN ESTRATEGICO **Talento Humano**



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

I. CONTEXTO

- Introducción
- Referentes estratégicos orientadores
- Objetivos estratégicos de la Entidad
- Normatividad Asociada

II. INFORMACION BASE

- Planta de Personal actual
- Recursos requeridos
- Caracterización del talento humano
- Manual de funciones

III. DIAGNOSTICO

- Matriz GETH
- Ruta de Creación de valor
- Necesidades de capacitación
- Necesidades de Bienestar
- Análisis de la caracterización del talento humano
- Medición del Clima organizacional
- Diagnóstico de riesgo psicosocial
- Encuesta de ambiente y desempeño institucional – EDI
- Otros diagnósticos

IV. DEFINICION ESTRATEGICA

- Alcance
- Política de Calidad
- Política específica de talento humano de la entidad
- Objetivos
- Estrategias
- Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico

V. PLANES TEMATICOS

- Plan de previsión de recursos Humanos
- Plan de Vacantes
- Plan de bienestar y estímulos
- Plan de Capacitación
- Plan de Seguridad y salud en el Trabajo



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

VI. TEMATICAS ADICIONALES A PLANEAR

- Inducción y reintroducción
- Evaluación del Desempeño
- SIGEP
- Clima organizacional- Cultura organizacional- Valores
- Gestión y caracterización del talento humano
- Gestión de gerentes públicos
- Negociación colectiva
- Desvinculación Asistida y transferencias de conocimiento
- Otros temas- (proyectos modificaciones manual etc)

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Herramientas de seguimiento
- Indicadores
- Resultado FURAG
- Evaluación de la eficacia del Plan

VIII. MEJORAMIENTO CONTINUO

- Correcciones, acciones
- Correctivas, acciones
- Preventivas y mejoras



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

COTEXTO

1. INTRODUCCIÓN

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central adopta el Plan Estratégico del Talento Humano para el Plan Institucional de Desarrollo 2025-2032 **Oportunidades que transformar vidas, con un futuro sostenible**, desde el objetivo estratégico que contempla la **Transformación institucional** y con un proyecto estratégico 4 línea de acción Cultura Organizacional – que permite la **“Contar con una cultura comprometida con la excelencia, el conocimiento, el pensamiento crítico y la vida que impacten el bienestar y desarrollo social”** y con el acuerdo **04 del 18 de mayo de 2022** por el cual se expide y aprueba la **actualización del Proyecto Educativo Institucional** de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, como una política orientadora al procedimiento de selección, de los programas de Bienestar y capacitación, Sistema de salud en el Trabajo, con el propósito a contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Escuela, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado.

Este plan se constituye en un instrumento básico, que soporta el logro del mejoramiento de la calidad de la gestión institucional y con la expedición de la Ley 909 de 2004, se afirma el compromiso por parte de las Entidades del Estado de capacitar y formar a los empleados públicos, orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia y eficiencia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el mejoramiento continuo en la búsqueda de la calidad del servicio que misionalmente le asiste y cumplir a la Escuela para la cual labora.

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus servidores, son ellos los que hacen las entidades con el despeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Escuela fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la Escuela, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación –PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2026 (eje 1: Gestión del conocimiento e innovación, eje 2: Creación de valor público, eje 3: Transformación digital, y eje 4: probidad y ética de lo público), así como los proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE, a través de los gestores de conocimiento, en el marco de la rutas que integran la dimensión del Talento Humano.

Las entidades del Estado de acuerdo con el ámbito de aplicación del modelo de planeación y Gestión deben integrar al plan de acción de que trata la ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos: Plan anual de vacantes, Plan de previsión de Recursos Humanos, Plan de capacitación, Plan de Bienestar Laboral e incentivos, Plan anual de seguridad y salud en el trabajo, se encuentran enmarcados en los objetivos estratégicos del Plan de desarrollo 2025-2032

PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

2. Normativa asociada

A continuación, se establece el marco legal que proporciona la base en los que se implementan los procedimientos.

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto 903 de 2013	Por la cual se modifica la Planta de personal Administrativa y Docente de la ETITC	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Decreto 2011 de 2017	Por la cual se adiciona el capítulo 2 Título 12 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, relacionado Con el porcentaje de vinculación laboral de personas con Discapacidad	Programa de Bienestar
Decreto 612 de 2018	Por la cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales estratégicos y Plan de acción	Talento Humano
Decreto 815 de 2018	Por la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos.	
Ley 1857 julio de 2017	Modifica la Ley 1361 (por medio de la cual se crea la Ley de protección integral a la familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia	Programa de Bienestar
Decreto 726 abril de 2018	Certificación de Bonos Pensionales	
Resolución 293 de 2019	Manual de Funciones	Talento Humano
Resolución 373 de 2021	Modificación parcial Manual de funciones	Talento Humano
Acuerdo No 2018000Resolucion 00176 de 2019	Evaluación del Desempeño	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo- Dimensión 1	Talento Humano
Resolución 373 de 2021	Por la cual se modifica parcialmente el Manual de funciones	Vinculación

Fuente: Función pública

PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.

3. Orientaciones estratégicas generales del área de talento humano

El Plan estratégico de Talento humano de la vigencia 2026, se articula con el “PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL ETITC 2025-2032 con el Plan de acción 2025 en los siguientes aspectos.

Objetivos Estratégicos	la Transformación institucional
Programa Estratégico	Consolidación de la cultura del trabajo en equipo, garantizando un ambiente de calidad, donde el equipo humano disfrute de un entorno saludable
Responsable	Grupo de Talento humano ETITC



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

INFORMACIÓN BASE

1. Planta de Personal actual

Las plantas de personal de la ETITC consisten en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de la entidad.

Planta ETITC	Decreto creación	Número de Empleos	Niveles	No
PLANTA ADMINISTRATIVA	DECRETO 903 2013	100	Directivos	11
			Asesor	2
			Profesional	35
			Técnico	28
			Asistencial	24
DOCENTES PES	DECRETO 903	30 T.C		
DOCNETES PES	DECRETO 1745 1994	55 MT 10 TC		
TOTAL		95 EMPLEOS PES		
DOCENTES BACHILLERATO	DECRETO 299 DE 2004	85 EMPLEOS		

2. Planta administrativa vigente

No de cargos	Denominación	Código	Grado
1	Rector de Escuela Técnologica	0052	14
1	Asesor	1020	05
1	Secretario ejecutivo	4210	24
1	Técnico Administrativo	3124	07
2	Conductor mecánico	4103	20



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

1	Secretarito General de ET	0185	07
3	Vicerrector de ET	0065	09
5	Decanos de ET	0160	07
1	Director de Instituto	0095	09
1	Jefe de Oficina asesora de planeación	1045	07
6	Profesional Especializado	2028	15
12	Profesional Especializado	2028	13
3	Profesional de Gestión Institucional	2165	13
7	Profesional Universitario	2044	11
3	Profesional Universitario	2044	06
1	Profesional Universitario	2044	05
1	Profesional Universitario	2044	04
2	Profesional Universitario	2044	03
1	Técnico Área de la Salud	3234	12
6	Técnico Administrativo	3124	12
1	Técnico Administrativo	3124	10
1	Técnico Administrativo	3124	05
7	Técnico Operativo	3132	12
1	Técnico Operativo	3132	11
5	Técnico Operativo	3132	09
2	Técnico Operativo	3132	07
1	Auxiliar de Técnico	3054	07
2	Auxiliar de Técnico	3054	05
1	Secretario ejecutivo	4210	15
2	Secretarios	4178	13
1	Auxiliar Administrativo	4044	23
1	Auxiliar Administrativo	4044	15
4	Auxiliar Administrativo	4044	10
2	Auxiliar Administrativo	4044	09
2	Auxiliar Administrativo	4044	08
2	Operario	4167	06
5	Auxiliar de Servicios Generales	4064	06
1	Enfermero Auxiliar	4128	07
100	Total Empleos		

3. Caracterización del Talento Humano

EDAD

En la Escuela en estos momentos predomina la generación Baby Boomers edades entre los 50 año y más con seguidos de la Generación X, las edades desde después de los cuarenta.



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

RANGO DE EDADES ETITC				
EDAD SERVIDORES PUBLICOS	20 - 30	31 - 40	41 - 50	51 Y MAS
ADMINISTRATIVOS	6	34	31	30
DOCENTES BACHILLERATO	2	17	28	37
DOCENTES PES	2	15	26	47

Fuente talento humano 2026

Planta Administrativa

Despacho del Rector	Planta Global
6%	94%

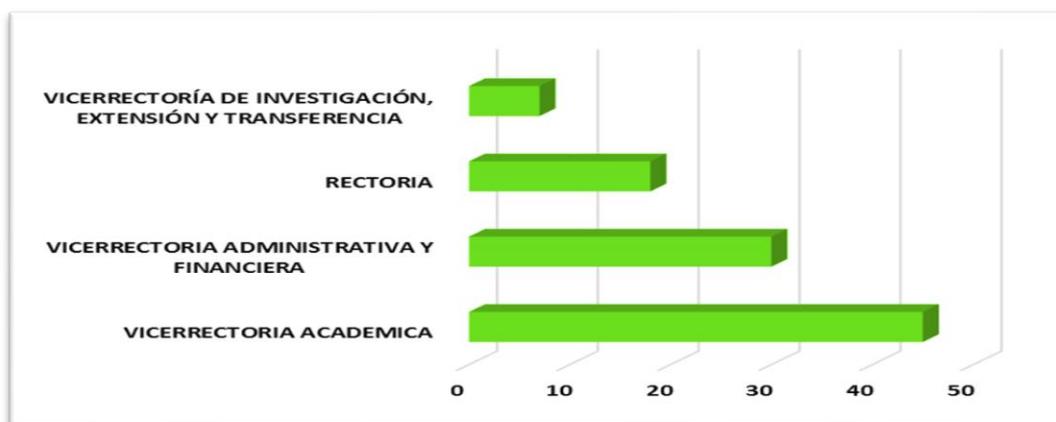
Fuente: Talento Humano 2026

Planta Administrativa

Directivos	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
11	2	35	28	24

Fuente: ETITC. Gestión Humana2026

Distribución de las Plantas por Dependencias



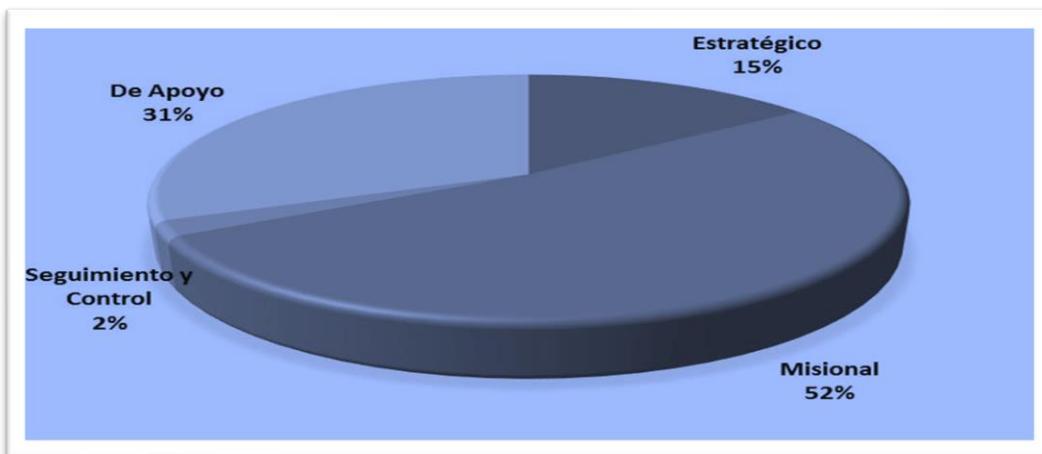
Fuente. Talento Humano 2026



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

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 2026

TIPO DE VINVULACIÓN

Carrera Administrativa	Provisionales	Período de pruebas	Libre nombramiento	Período
10	21	37	18	1

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

Personas en condición de discapacidad	Pre pensionados	Madres Cabeza de Familia	Grupos étnicos reconocidos y/o poblacional	Población diversa	Estado civil_ periodo de p		
					Casados	Solteros	Unión l
4	51	8	3	3	5	8	2

GENERO

ADMINISTRATIVOS

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



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

Mujeres	Hombres
47	46

Fuente grupo de Talento Humano 2026

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 2026

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 2026

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 2026

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

PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

4. Manual de funciones

El manual específico de funciones y de competencias laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño institucional.

En la Escuela se han adoptado los siguientes manuales de funciones, mediante los siguientes actos administrativos

- Resolución 293 de 2019
- Resolución 373 del 2021





PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

DIAGNOSTICO

1. Matriz GETH. – AUTODIAGNOSTICO 2025

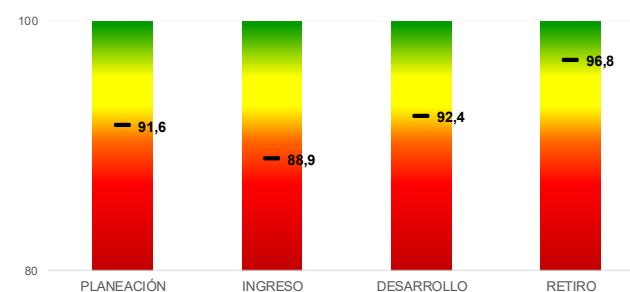
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1. Calificación total:



EVALUACIÓN POR COMPONENTES PLANEACIÓN

2. Calificación por componentes:



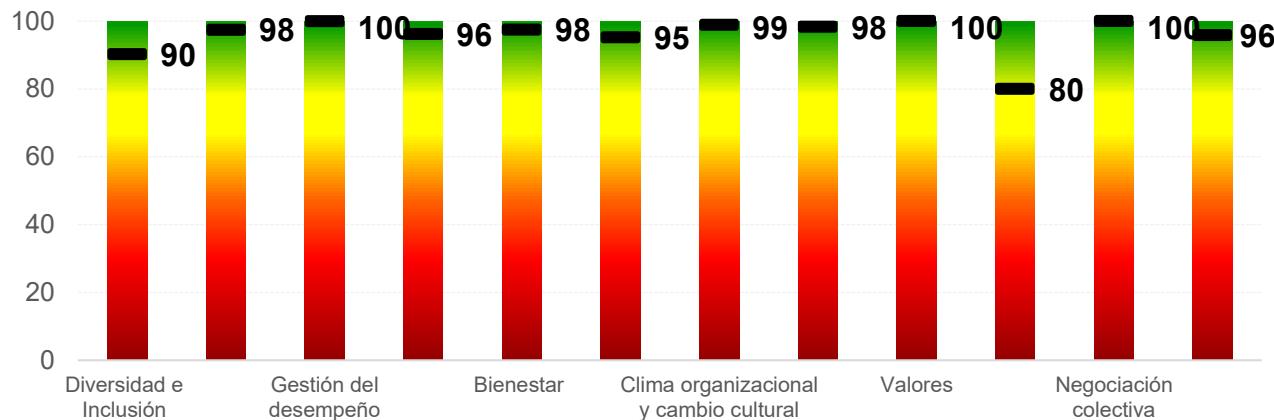
3. Calificación por categorías:



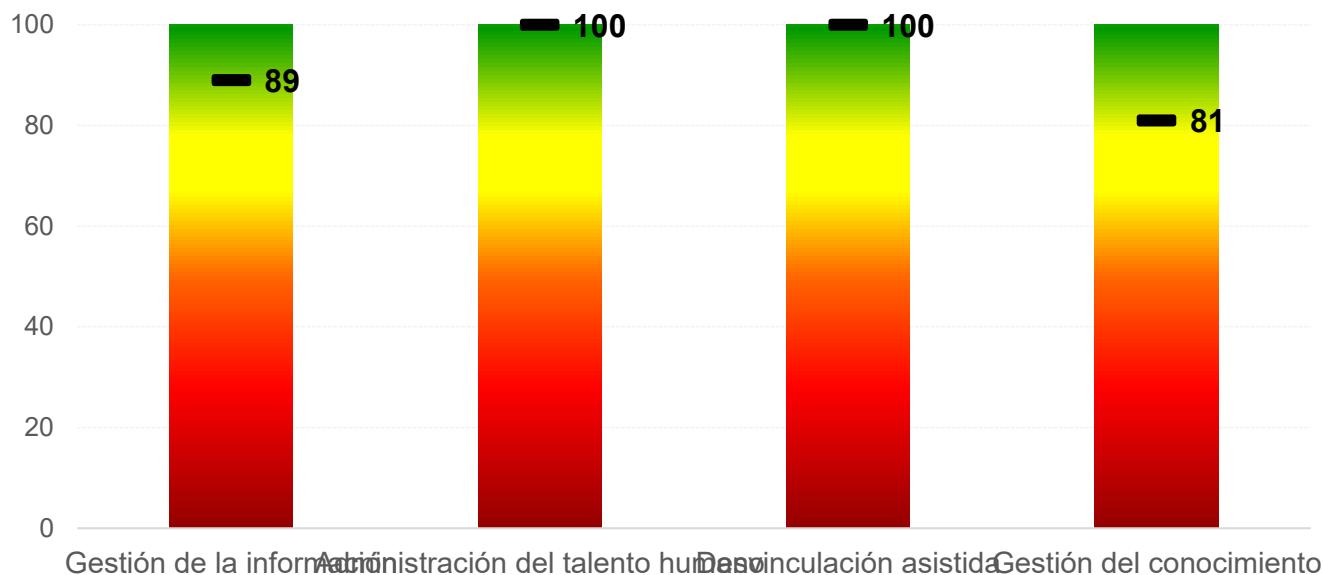
PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

DESARROLLO



RETIRO



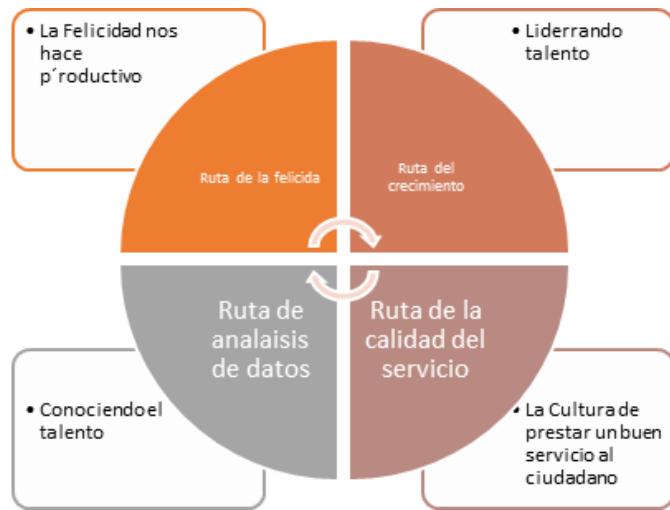
2. Ruta de Creación de valor

La Gestión Estratégica del Talento Humano de la ETITC, incluye las Rutas de Creación de Valor. Estas son herramientas conceptuales y metodológicas que permiten priorizar las acciones previstas en el Plan de Acción de la GETH y que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano.



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano





PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano



modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

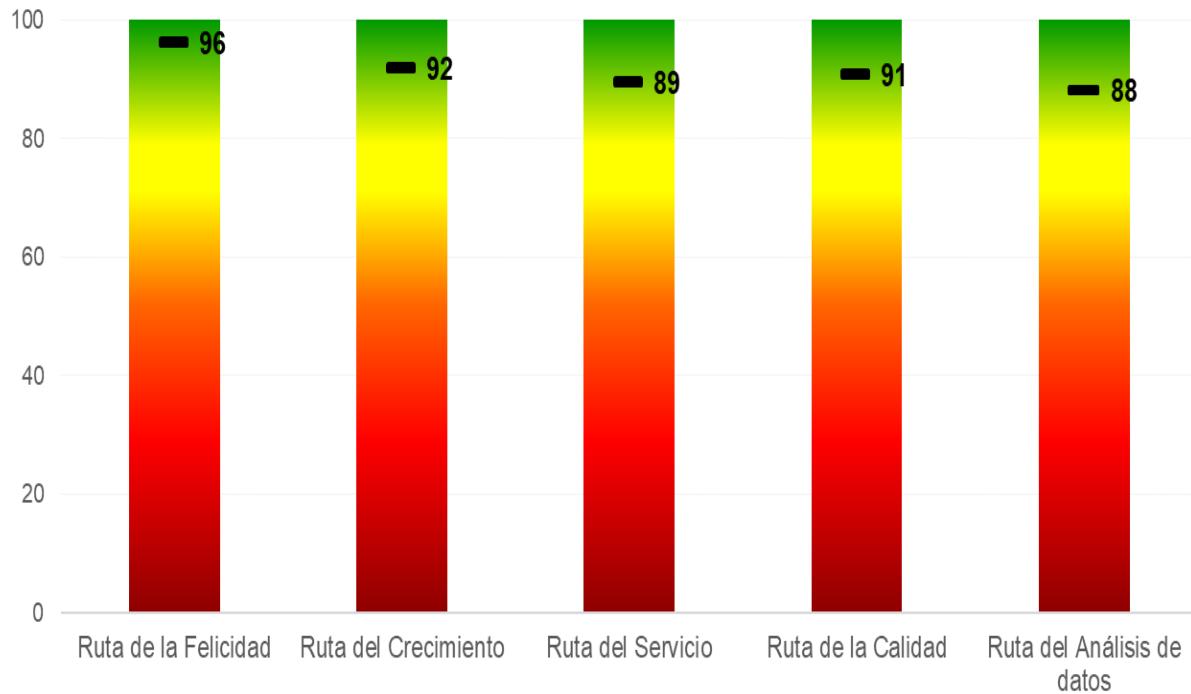
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	96	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión	97 96 95 97
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	92	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	92 93 93 89
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	89	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	89 90
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	91	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	92 90
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	88	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	88



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano



1. Necesidades de capacitación



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

14.2 Anexo 2 -Cronograma de actividades PIC 2026

EJE TEMÁTICO	TEMAS	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Territorio, vida y ambiente	Comprendiendo la Huella de Carbono como indicador ambiental	Ser	III y IV trimestre
	Análisis de Ciclo de Vida e Impacto ambiental	Saber	II y III trimestre
	Plan saneamiento básico (residuos sólidos, control plagas, manejo de agua, limpieza y desinfección)	Saber	II y III trimestre
	Conocimiento del territorio: bienes y servicios ambientales.	Saber	III y IV trimestre
	Cambio climático	Hacer	II y III trimestre
	Uso Eficiente de recursos	Hacer	II trimestre
	Servicio al ciudadano/ Orientación al servicio	Ser	Durante el año

Anexo 2 – Temáticas PIC 2026

EJE TEMÁTICO	TEMAS	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Paz total, memoria y derechos humanos	Construcción de paz	Saber	II trimestre
	Promoción y protección de los derechos humanos	Saber	II trimestre
	Resolución de conflictos	Ser	I trimestre
	Comunicación asertiva	Ser	II trimestre



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

EJE TEMÁTICO	TEMAS	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Transformación digital y cibercultura	Ciberseguridad	Saber	II y III trimestre
	Uso adecuado de herramientas tecnológicas	Hacer	I trimestre

EJE TEMÁTICO	TEMAS	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Proiedad, ética e identidad de lo público	Curso primer respondiente	Hacer	II trimestre
	Transparencia y Canales de Denuncias	Hacer	I trimestre
	Funciones y responsabilidades de supervisores de contrato	Hacer	I trimestre
	Conflicto de intereses	Hacer	I trimestre
	SIACET (Sistema interno de aseguramiento de la calidad de la ETITC)	Hacer	II trimestre
	Código de integridad	Ser	Durante el año

EJE TEMÁTICO	TEMAS	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Habilidades y competencias	Manejo del estrés laboral	Ser	I trimestre
	Gestión documental	Hacer	I y III trimestre
	Manejo y gestión de la plataforma SIAC	Hacer	I trimestre
	PQRSD	Hacer	II y IV trimestre
	Inducción Seguridad y salud en el Trabajo	Hacer	I trimestre
	COPASST	Hacer	I trimestre



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

EJE TEMÁTICO	TEMAS	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Habilidades y competencias	Brigadas de emergencias	Hacer	II trimestre
	Inteligencia Artificial aplicada a la pedagogía	Saber	II trimestre
	Inteligencia Artificial como herramienta de apoyo a la gestión administrativa	Saber	II trimestre
	Power BI	Saber	II trimestre
	Habilidades para la vida	Ser	Durante el año
	Seguridad alimentaria	Saber	II trimestre

EJE TEMÁTICO	TEMAS	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Mujeres, inclusión y diversidad	Atención a poblaciones diversas	Hacer	II y III trimestre
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones	Saber	II y IV trimestre
	Lengua de señas	Saber	II trimestre

EJE TEMÁTICO	TEMAS	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Transformación digital y cibercultura	Políticas Manual de Seguridad y Privacidad de la Información y Correos sospechosos Phishing	Hacer	I trimestre
	Office 365	Hacer	II trimestre
	Sistema de Aseguramiento de la Calidad – SGSI	Hacer	II trimestre

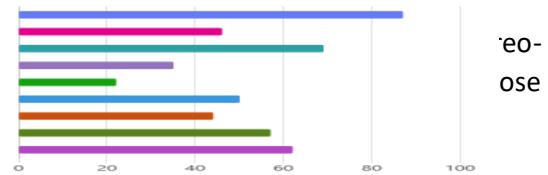
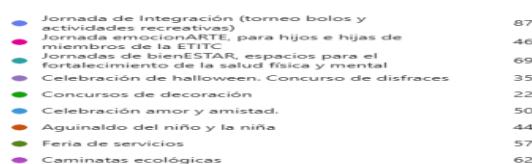
PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

2. Necesidades de Bienestar

Con el objetivo de conocer las necesidades relacionadas al bienestar, de la comunidad educativa de la ETITC, se envió a través del correo institucional una encuesta para conocer aquellas que desean se continúen realizando y las que consideren deben incluirse.

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.



Dentro de las sugerencias para incluir nuevas actividades refirieron; Espacios para fortalecer la salud mental: relajación, manejo del estrés, pausas activas, rumbo terapia, yoga Espacios para fortalecer la salud física. torneos internos de deportes, recuperar la mesa de billar, nutrición.

Conciertos, cine club, concurso de poesía y cuento, tener un detalle de cumpleaños, curso de cocina, integración entre padres e hijos

3. Análisis de la caracterización del talento humano

La ETITC, se cuenta con información oportuna que permite que el Plan estratégico de Talento humano tenga insumos confiables para realizar una gestión transparente, y veraz, que tenga impacto en los servidores públicos y a los ciudadanos, a través de matrices se actualiza la antigüedad, nivel educativo, edad, genero, tipo de vinculación, experiencia laboral, de igual manera se caracteriza la planta de personal. Actualmente en la Escuela predomina la generación Baby Boomers edades entre los 50 año y más, seguidos de la Generación X, las edades desde después de los cuarenta, pero a través de las políticas administrativas en los últimos años se ha tenido en cuenta la vinculación de jóvenes Generación Y, del Milenio, la generación X le sigue la Generación del Milenio o los Millennials. Son quienes nacieron en un momento de transición entre los 80 y la modernidad tecnológica.

RANGO DE EDADES ETITC				
EDAD SERVIDORES PUBLICOS	20 - 30	31 - 40	41 - 50	51 Y MAS
ADMINISTRATIVOS	6	34	31	30
DOCENTES BACHILLERATO	2	17	28	37
DOCENTES PES	2	15	26	47



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

El nivel de Formación Académica de los servidores de la Escuela se destaca especialmente por ser Magísteres y Profesionales Especializados, seguidos por Profesionales, Técnicos, Bachilleres y Tecnólogos, y en menor proporción formación de PhD y Primaria.

De igual manera en la Escuela predominaban la vinculación del género masculino, pero en los últimos tiempos se han venido vinculando mujeres por lo tanto se ha venido igualando la participación de la mujer.

4. Medición del clima organizacional - 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.

Los servidores consideran que ETITC es una gran entidad.

Adicionalmente, expresan un nivel de orgullo por pertenecer a ETITC realmente alto, lo cual debe ser tenido en cuenta para los planes de intervención y despliegue de resultados

A continuación, se presentan los índices de posicionamiento de La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, según el estudio de Clima.

Índices de Posicionamiento

El 87,50% de los servidores que respondieron la encuesta consideran que La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central es la mejor entidad para trabajar. 87,50

97,27 se siente orgulloso(a) de trabajar en La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

TOM La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central es la mejor entidad para trabajar. Top Of Mind

El 97,27% de los servidores que respondieron la encuesta se sienten orgulloso(a)s de trabajar en La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

5. RESULTADOS FURAG 2025

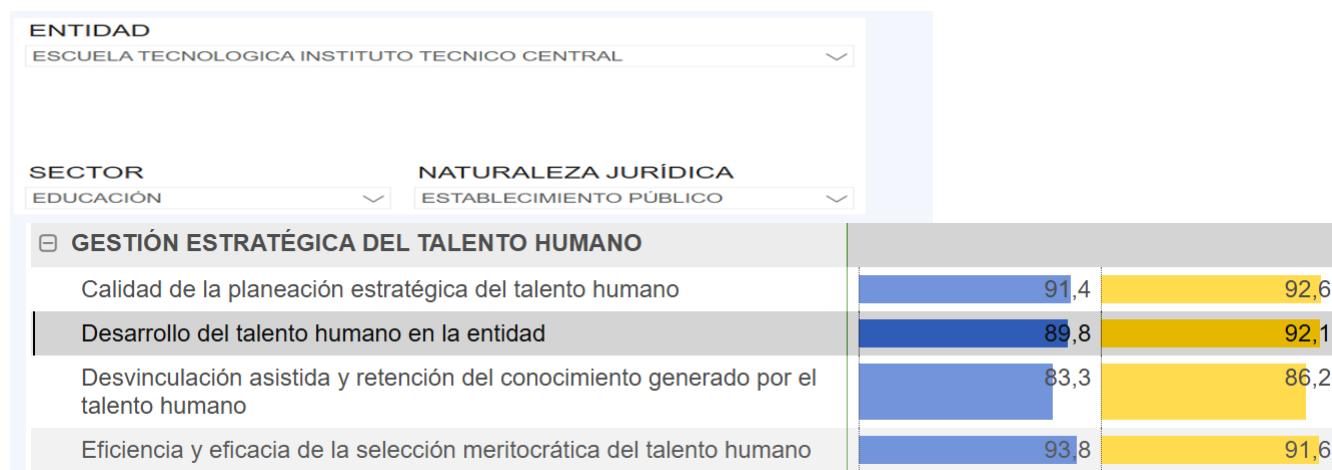


PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

El FURAG es el instrumento que permite monitorear y evaluar los avances en la implementación de las políticas de gestión y desempeño de las entidades públicas.

La dimensión de Talento Humano e la ETITC, se utilizaron distintos cuestionarios de acuerdo con las características propias de cada entidad. Por lo tanto, las comparaciones o los rankings solo proceden dentro de los grupos par integrados por entidades similares. El IDI se presenta en una escala de 1 a 100, siendo 100 el máximo puntaje a lograr, así mismo, los mínimos y máximos de cada índice están determinados por la complejidad de cada política medida. La Dimensión de Talento humano de la Escuela en la medición 2025, obtuvo los siguientes resultados.





PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano



1. Alcance

El Plan estratégico de Talento Humano inicia con las necesidades de cada uno de los procesos y termina con la ejecución de las actividades en las diferentes áreas, está dirigido a todos los servidores públicos de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

Aplica para todos los servidores públicos (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales) en lo relacionado con los componentes (plan de bienestar e incentivos, plan de previsión, Plan anual de vacantes) y, extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)

2. Política específica de talento humano de la entidad

- ACUERDO NUMERO 009 DEL 9 de octubre de 2022) "Por cual se define la Política de Talento Humano de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central"

PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

Artículo 1. Definición. Se aprueba la Política de Talento Humano de la Escuela Tecnológica instituto Técnico Central, conforme a lo establecido en el artículo'14 literal a) del acuerdo 05 de 2013. Estatuto General vigente.

Artículo 2"-. Alcance. Aplica para todos los procesos de la ETITC y comienza con el cumplimiento de la misión de la Escuela y los lineamientos de MIPG que concibe el talento humano como el activo más importante con el que deben contar las entidades públicas, en donde es necesario, tener en cuenta el proceso de selección y vinculación, desarrollo, evaluación y permanencia, gestión del conocimiento y desvinculación asistida.

Ciclo del Servidor Público A lo largo del ciclo del servidor público se pueden identificar tres aspectos: el ingreso, el desarrollo y el retiro. En cada una de estas se puede identificar las siguientes actividades puntuales.

3.4.1 Ingreso Gestionar los tiempos de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargos, o en provisionalidad Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el plan anual de vacantes por concurso de mérito. Contar con mecanismos para verificar Si existen servidores de derecho de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargado Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de la Escuela presenten Declaración de Bienes y renta entre el 1 de abril y el 31 de mayo de cada vigencia

Contar con Mecanismos para evaluar el desempeño. Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción y actualización en carrera administrativa a la CNSC 3.4.2.

Desarrollo y/o permanencia o Realizar inducción a todos los servidores cada dos años. Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodos de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa. Llevar el registro de los Gerentes Públicos. Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación iingreso y retiro), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicios de estudio, reubicación y estado actual de situación administrativa) ausentismo (enfermedad, licencias, permiso) pre pensionado cargas de trabajo por empleo dependencias,.) .

Llevar registro de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, así también, el número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familias. Elaborar el plan de Capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos: r' Diagnóstico de necesidades / Ofeila de la Función pública . Elaborar el plan de Bienestar e incentivos. Adoptar la política de teletrabajo en la entidad. Participar en el programa de Estado Joven en la entidad. Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad. Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad. Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad. Celebrar el Día Nacional del Servidor. Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor. Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión. Realizar mediciones de clima laboral (al menos cada dos años), y la correspondiente intervención de mejoramiento.

PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

4. *Retiro Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro. Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad. Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere los insumos para el plan de previsión del talento humano. Contar con reconocimiento de la trayectoria laboral, y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan. Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión. Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.*

3. Objetivos

Objetivo General

Planejar, organizar, desarrollar y coordinar la Gestión del Talento humano para contribuir al mejoramiento de competencias, habilidades, conocimiento y calidad de vida de los servidores públicos, (Ingreso, desarrollo y retiro), lo cual redundará en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Objetivos Específicos

- ✓ Estructurar y Ejecutar los planes y Programas del Talento Humano.
- ✓ Planear, ejecutar y evaluar el plan de Bienestar laboral y capacitación para contribuir con el clima laboral y a la calidad de vida de los servidores públicos.
- ✓ Fortalecer la cultura del auto cuidado, la prevención y manejo del riesgo a través del sistema de gestión de salud en el trabajo.



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano



1. Plan de previsión de recursos Humanos

OBJETIVO: Orientar el desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Este plan la servirá al área de Talento Humano como instrumentos para la Gerencia del Talento alineado con el Plan de Desarrollo Institucional.

ALCANCE: El Plan de Previsión de Talento Humano se aplicará a las Plantas de Personal de la ETITC, a los empleos, dependencias, siempre y cuando así lo determine la dirección de la entidad.

2. Plan de Vacantes

Objetivo general: Planear, identificar y proveer las vacantes de las plantas de personal, para iniciar el proceso del concurso administrativo y Docente y así contribuir por el buen desarrollo de la misión de la ETITC.

3. Plan de bienestar y estímulos

Objetivo: Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público

PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

4. Plan de Capacitación

Objetivo General:

Desarrollar la capacitación para la profesionalización de las y los servidores públicos, así como para desarrollar o fortalecer sus competencias, habilidades o destrezas enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia mundial de la vida.



Objetivo Específicos:

- Establecer las temáticas para cada uno de los ejes estratégicos definidos en materia de capacitación y formación para los servidores públicos.
- Establecer las metodologías y esquemas necesarios para adelantar los estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas y procesos de la entidad, en articulación con las de los servidores públicos para desarrollar la Planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de formación y capacitación.
- Generar las bases para el desarrollo de la identidad del servidor público en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional de la entidad.



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano



5. Plan de Seguridad y salud en el Trabajo

1. OBJETIVO

El objetivo del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo de la ETITC será diseñar, implementar y evaluar el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud, establecer los lineamientos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicables a la ETITC, adoptados como un medio para lograr la prevención de accidentes, incidentes, y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, encaminado a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo lo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las ocupaciones, además de garantizar el cumplimiento y seguimiento de los diferentes objetivos mediante el establecimiento de metas, indicadores y planes de acción correspondientes.

2. ALCANCE

El sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es aplicable a todos los colaboradores sin importar su forma de contratación y los centros de trabajo de la ETITC a través de la promoción y prevención de actividades descritas en los subprogramas de Higiene Industrial, Biomecánico, Psicosocial, Seguridad Industrial y Medicina Preventiva del trabajo, los cuales se derivan de la identificación y valoración de los riesgos ocupacionales y sus actividades.

PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

3. RESPONSABILIDADES DE LA ETITC

Tienen definidos los responsables del SG- SST liderado por la Alta Dirección – Rectoría-, de igual manera el Grupo de Talento Humano y el Líder del proceso responsable de salud ocupacional y seguridad industrial; ellos serán los responsables de verificar las condiciones, correcciones y garantizar su funcionamiento, involucrando a todos los procesos y personal de la compañía en un proceso evolutivo en busca de generar ambientes seguros y saludables.



1. Inducción y reinducción

A través de la inducción se darán a conocer la entidad a las personas que ingresan a la Escuela y los procesos para que fortalezcan el sentido de pertenecía a través de la escuela virtual. En la reinducción

PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

se abordarán temas normativos y los cambios a nivel de administración pública. Se fortalecerá la Gestión del Conocimiento a través de las mesas de trabajo que lidera el área de planeación.

- **Se realizará en el primer mes cuando haya el ingreso de un Servidor Público**

2. Reducción

la reincidencia se tiene programada realizarla cada dos meses, para mantener a los servidores público-informados sobre los temas nuevos que surgen en la Escuela

3. Evaluación del Desempeño

Para el 2026 continuaremos implementando el Sistema Evaluación del Desempeño Laboral EDL de acuerdo con los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Y los Provisionales de acuerdo con el formato adoptado por la entidad alineados con la misión institucional y el Plan de Desarrollo 2025-2032

4. SIGEP

El Departamento Administrativo de la Función Pública estableció el SIGEP

Donde se actualiza la Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos, de manera que contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas. De acuerdo con la estructura y planta de personal algunos servidores públicos se encuentran activo y vinculados.

Con el fin de controlar y hacer seguimiento al SIGEP, la Escuela Tecnológica Instituto Técnico central elaborará en el 2026 un Plan de Choque cuyo fin es promover en los servidores públicos del Escuela, el diligenciamiento y actualización permanente de las hojas de vidas y bienes y rentas en el SIGEP mediante el registro, verificación, actualización y consulta de sus hojas de vida, declaración de bienes y rentas, datos económicos, experiencia laboral, entre otros. Lo que permitirá contar con información actualizada.

5. Gestión de gerentes públicos

En la escuela contamos con 11 gerentes públicos del nivel directivo- Es el componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para mejorar las deficiencias identificadas.

PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

Los acuerdos de gestión tienen como propósito establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos de la Escuela, incentivar mejoras en la eficiencia y eficacia, promover el aprendizaje organizacional, fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

Son suscritos y firmados por el superior jerárquico y el respectivo “gerente público”, quienes de acuerdo con la Ley 909 de 2004, son los funcionarios que desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de una responsabilidad directiva y el Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0

6. Desvinculación Asistida y transferencias de conocimiento.

En la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central en los últimos tiempos el retiro se da por Mejoras salariales y por jubilación de los servidores públicos mediante la entrevista se indaga el tipo de retiro que se presenta y los motivos por los cuales los funcionarios se retiran.

Se busca comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado y a su vez, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. Para analizar la información recolectada se realiza una matriz en donde se incluye la información recolectada mediante la entrevista de retiro.

Dicha información se analiza mediante un indicador denominado Tipo de Retiro, y otro, Motivo de Retiro. Estos indicadores se evalúan semestralmente y a medida en que se obtenga más información se puede generar un comparativo anual.

7. TELETRABAJO

La implementación del Teletrabajo en Colombia se encuentra regulada por la Ley [1221](#) del 2008, el Decreto [1072](#) de 2015, los cuales se encuentran compilados en el Decreto [1083](#) de 2015 y el Decreto [1227](#) de 2022:

En la ETITC mediante Resolución 103 del 1 de marzo de 2023, se adoptó el Piloto para la modalidad de teletrabajo en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, en el año 2024 23 servidores estuvieron en la modalidad de teletrabajo de manera trimestral, en el 2026

8. Rediseño Institucional

Actualmente La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central se encuentra desarrollando el estudio técnico de rediseño institucional y formalización laboral mediante contrato No. 2013-2024 suscrito con una persona natural cuyo objeto es “PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL DOCUMENTO TÉCNICO DE REDISEÑO INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL - ETITC, DE ACUERDO CON LOS CRITERIOS METODOLÓGICOS ESTABLECIDOS POR EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA – DAFF EN EL ÁMBITO DE LAS PLANTAS PERMANENTES ADMINISTRATIVA Y DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

Este contrato contempla el proceso de formalización laboral, en la creación de plantas permanentes de conformidad con los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se busca fortalecer institucionalmente la Escuela. De igual manera, este contrato incluye la presentación de un documento de nivelación de grados salariales, el cual debe contener el estudio de la pertinencia y conveniencia de la nivelación de los grados salariales dentro de los diferentes niveles ocupacionales, con inclusión del impacto que generaría a nivel laboral y presupuestal, presentando las recomendaciones pertinentes y debidamente sustentadas. De acuerdo con la circular 100 -011-2024, Presidencia de la Republica

Se ha tenido en cuenta el procedimiento a seguir por parte de las entidades, el cual deberá atenderse de manera secuencial ante las entidades competentes, a través de los siguientes pasos:

Paso 1. Mesas técnicas Función Pública.

Paso 2. Autorización inicio de trámite, Presidencia de la República. Autorización cabeza de sector

Sistema de la Información

La escuela suscribió un contrato con Soporte Lógico – Humano como mecanismo para mejora de la seguridad de la liquidación de la nómina, y también como un mecanismo digital de información que busca mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta en los informes presentados por el área a las demás dependencias y los ciudadanos que lo requieran aplicados al proceso Gestión del Talento Humano en estos momentos el sistema Humano se en encuentra en una etapa de **ESTABILIZACION.**



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

El seguimiento y evaluación se realizará a través de los siguientes instrumentos, para optimizar y alinear el mejoramiento continuo

MECANISMOS DE EVALUACIÓN	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
PLAN DE ACCION 2026	TRIMESTRAL	Grupo de talento humano
COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	TRIMESTRAL	Planeación
SEGUIMIENTOS DE INDICADORES DE GESTIÓN DE LOS PLANES	TRIMESTRAL	Profesional de bienestar y capacitación y ssst
FURAG	ANUAL	Función Publica
AUTODIAGNOSTICO GETH	ANUAL	Grupo de Talento humano

INDICADORES

Indicador	Planeado 2026	Porcentaje cumplido 2026
Seguimiento al cumplimiento Plan estratégico de talento humano	100%	
Plan estratégico de talento humano realizado y publicado	100%	
Número de servidores retirados		
Número de servidores vinculados		
Plan de Bienestar realizado y publicado	100%	
Ejecución Plan de Bienestar laboral	100%	
Plan de capacitación realizado y publicado	100%	
Plan de capacitación ejecutado	100%	
Plan de Seguridad y salud en el trabajo realizado y publicado	100%	
Plan de previsión y anual de vacante realizado y publicados	100%	
FURAG	RECOMENDACIONES	

INDICADORES DE GESTIÓN	
Área	Bienestar Laboral
Proceso	Gestión del Talento Humano

PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

Objetivo del proceso	Medir el cumplimiento de las actividades programadas
Fórmula	Número de actividades ejecutadas /número de actividades programadas.
Objetivo del proceso	Medir la participación de los servidores en las actividades programadas
Fórmula	Número de servidores convocados/número de servidores que participan.

9. MEJORAMIENTO CONTINUO

5. Correcciones, acciones
6. Correctivas, acciones
7. Preventivas y mejoras

Líneas Estratégicas 2026

1. Planeación y Diagnóstico del Talento Humano

Acción	Responsable	Producto	Indicador	Meta 2026
Actualizar diagnóstico de planta docente y administrativa	Talento Humano	Informe diagnóstico	Diagnóstico actualizado	100%
Identificar brechas de competencias académicas y administrativas	Talento Humano / Vicerrectorías	Matriz de brechas	% áreas con diagnóstico	100%
Actualizar caracterización de servidores (edad, nivel, tipo de vinculación)	Talento Humano	Base de datos actualizada	Actualización anual	100%

2. Plan de Vacantes y Provisión de Empleos

Acción	Responsable	Producto	Indicador	Meta 2026
Elaborar y publicar el Plan Anual de Vacantes 2026	Talento Humano	Plan aprobado	Plan publicado oportunamente	100%
Gestionar provisión de cargos docentes y administrativos	Talento Humano	Actos de provisión	% cargos provistos	≥ 90%



PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

Acción	Responsable	Producto	Indicador	Meta 2026
Articular provisión con necesidades académicas por programas	Talento Humano / Académica	Informe de articulación	% programas cubiertos	≥ 95%

Acción	Responsable	Producto	Indicador	Meta 2026
Formular Plan Institucional de Capacitación 2026	Talento Humano	Plan aprobado	Plan formulado	100%
Ejecutar programas de formación docente en pedagogía y TIC	Talento Humano / Académica	Registros de capacitación	% docentes capacitados	≥ 80%
Capacitar administrativos en gestión pública y MIPG	Talento Humano	Certificaciones	% administrativos capacitados	≥ 75%
Evaluar impacto de la capacitación	Talento Humano	Informe de impacto	Evaluación realizada	100%

4. Bienestar Laboral y Calidad de Vida

Acción	Responsable	Producto	Indicador	Meta 2026
Formular Programa de Bienestar 2026	Talento Humano	Programa aprobado	Programa formulado	100%
Promover salud-calidad de vida-	Talento Humano	Reportes de ejecución	% actividades ejecutadas	≥ 90%
Ejecutar actividades de salud, recreación y clima laboral	Talento Humano	Encuesta aplicada	Encuesta realizada	1 cada dos años
Medir clima organizacional	Talento Humano	Estrategias implementadas	Nº acciones ejecutadas	≥ 3
Implementar acciones de conciliación laboral–familiar	Talento Humano			

5. Gestión del Desempeño

Acción	Responsable	Producto	Indicador	Meta 2026
Aplicar evaluación de desempeño a administrativos	Talento Humano	Evaluaciones realizadas	% evaluaciones aplicadas	100%
Fortalecer seguimiento al desempeño docente	Talento Humano / Académica	Informes de desempeño	% docentes evaluados	100%
Capacitar evaluadores en evaluación objetiva	Talento Humano	Registros de capacitación	% evaluadores capacitados	≥ 90%

PLAN ESTRATEGICO

Talento Humano

Acción	Responsable	Producto	Indicador	Meta 2026
Implementar planes de mejoramiento individuales	Talento Humano	Planes formulados	% servidores	≥ 80%

6. Cultura Organizacional, Ética e Integridad

Acción	Responsable	Producto	Indicador	Meta 2026
Socializar Código de Integridad	Talento Humano	Jornadas realizadas	% servidores sensibilizados	≥ 90%
Fortalecer cultura de servicio y valores institucionales	Talento Humano	Actividades realizadas	Nº actividades	≥ 4
Implementar acciones de prevención de riesgos psicosociales	Talento Humano	Plan de intervención	Acciones ejecutadas	≥ 80%
Aplicación test de percepción de integridad	Talento Humano	Informe resultado del Test	Porcentaje de servidores que aplicaron la prueba de Percepción de Integridad	

Acción	Responsable	Producto	Indicador	Meta 2026
Realizar seguimiento trimestral al Plan	Talento Humano	Informes trimestrales	Nº informes	4
Reportar avances en MIPG	Talento Humano	Reportes MIPG	Cumplimiento reportes	100%
Ajustar el plan según resultados	Talento Humano	Plan ajustado	Ajustes realizados	Según necesidad

Indicadores Estratégicos

Indicador	Meta 2026
Cobertura de vacantes	≥ 90%
Docentes capacitados en competencias clave	≥ 80%
Administrativos capacitados	≥ 75%
Índice de satisfacción laboral	≥ 75%
Evaluaciones de desempeño aplicadas	100%
Ejecución del Plan de Acción	≥ 90%