

INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN
TÉCNICA PROFESIONAL

“ITFIP”



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

SC6793-1

CO-SC6793-1



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2026

Rafael Enrique Lara García
Coordinador Grupo de Trabajo Talento humano

Espinal - Tolima, enero de 2026

INTRODUCCIÓN

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de mecanismos para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño se encuentra la de Gestión Estratégica del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la entidad.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una BUENA Gestión Estratégica del Talento Humano, se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

1. OBJETIVO

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional.

2. METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional ITFIP del Espinal Tolima para la vigencia 2026, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2025, estableciendo el número de empleos total de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

3. POLÍTICA MIPG

Teniendo en cuenta los lineamientos de MIPG el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional del Espinal Tolima entidad adscrita al MEN adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Las estrategias para la apropiación y aplicación de la mencionada política, están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad para que los ciudadanos puedan conocer el documento en el cual se plasman las líneas principales en concordancia con el plan de desarrollo.

4. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

4.1 IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

Los estudios técnicos realizados para el fortalecimiento de la capacidad técnica y operativa del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional del Espinal Tolima a través del Consejo Directivo y cuerpo administrativo, elaboró un diagnóstico integral que validó la capacidad de cada proceso y las funciones de las áreas de la entidad fundamentalmente en su proceso misional.

Durante la vigencia 2025, se formalizó la planta de personal administrativa y docente, quedando conformada en su totalidad por 180 funcionarios. Esto implicó la variación en el número de funcionarios que establece el decreto 2120 del 23 de junio de 2005.

La planta de personal administrativo global está conformada por 90 funcionarios, de los cuales seis (6) pertenecen al nivel directivo, tres (3) nivel asesor (36) cargos de Nivel profesional, seis (7) del nivel técnico y 38 del Nivel Asistencial. Planta que creció en el 2025 mediante decreto 0724 de junio 25 de 2025

La planta de personal docente para el 2025 está conformada por un total de 90 docentes: 85 de tiempo completo y cinco (5) de medio tiempo, planta que creció en el 2025, mediante decreto 0725 de junio 25 de 2025.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como se observa en las siguientes tablas 1:

Tabla 1. PLANTA TOTAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE	
NIVEL	PLANTA ACTUAL
DIRECTIVO	6
ASESOR	3
PROFESIONAL	36
TECNICO	7
ASISTENCIAL	38
DOCENTES TIEMPO COMPLETO	85
DOCENTES MEDIO TIEMPO	5
TOTAL	180

4.2 ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

Analizando la conformación de la planta a diciembre de 2025, en contraste con las vacantes, se observa que se encuentra provista en un 95.6% por lo tanto existen algunas vacantes disponibles.

Tabla 2. EMPLEOS VACANTES ITFIP A DICIEMBRE DE 2025

EMPLEO	GRADO Y CODIGO	TIPO DE VACANCIA
OPERARIO CALIFICADO	4169-11	VACANTE DEFINITIVA
SECRETARIO	4178-08	VACANTE TEMPORAL
SECRETARIO	4178-08	VACANTE DEFINITIVA

SECRETARIO	4178-08	VACANTE TEMPORAL
AUXILIAR de SERVICIOS GENERALES	4064-08	VACANTE TEMPORAL
OPERARIO	4167-07	VACANTE TEMPORAL
DECANO EDUCACION DOCENTE	0160-06	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN VACANTE TEMPORAL

La institución ha cumplido con los requerimientos solicitados por la CNSC en materia de aplicación del principio de merito establecido por la normatividad vigente.

5 RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Acorde con el producto del estudio integral que realizará el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional TFIP, la racionalización de la planta consiste en adelantar las acciones que permitan la optimización del Talento Humano con que cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas que permitan solventar las necesidades del servicio.

6 ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL ASEGURAMIENTO Y DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO

A continuación, se presenta el costo estimado de la planta de personal del ITFIP para esta vigencia. El ITFIP asegurará la financiación de los empleos provistos durante el 2026.

Total, de costo estimado para la vigencia 2026 - Planta de personal
\$11.339.967. 574.oo.