

INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN
TÉCNICA PROFESIONAL

“ITFIP”



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026

RAFAEL ENRIQUE LARA GARCÍA
Coordinador GITTH

Espinal - Tolima, Enero de 2026.

CONTENIDO

Introducción	
1. Marco normativo	2
2. Objetivo del Plan Estratégico de Talento Humano del ITFIP	3
2.1 Objetivo General.....	3
2.2 Objetivos específicos.....	3
3. Aspectos orientadores de la Gestión Estratégica del Talento Humano	4
4. Procesos de Talento Humano	5
4.1 Visión de la Oficina de Talento Humano	5
4.2 Misión de la Oficina de Talento Humano.....	5
4.3 Políticas del proceso de Talento Humano	6
5. Diagnostico.....	6
6. Caracterización de Talento Humano	8
6.1 Planta de Personal... ..	8
6.2 Composición sociodemográfica de los servidores públicos del ITFIP.....	9
6.3 Sistema de nomenclatura y clasificación de empleos ITFIP.....	12
7. Alcance... ..	14
8. Plan Estratégico de Talento Humano.....	15
8.1 Ingreso.....	16
8.2 Permanencia... ..	18
8.3 Retiro... ..	22

8.4 Política de Integridad...	23
9. Diversidad e Inclusión...	23
9.1 Salud Integral y Permiso Menstrual...	23
9.2 Gobernanza y Agenda de Género...	24
9.3 Inclusión de la Población LGBTIQ+...	24
9.4 Vinculación de personas con discapacidad...	25
9.5 Vinculación de Jóvenes en el Estado...	25
10. Seguimiento y Evaluación del Plan Estratégico...	26

INTRODUCCIÓN

La Planeación Estratégica del Talento Humano constituye uno de los pilares fundamentales para el fortalecimiento de la gestión institucional, en concordancia con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Este proceso permite a las entidades públicas proyectar, organizar y gestionar de manera integral el recurso humano, alineando las necesidades actuales y futuras del personal con los objetivos estratégicos institucionales. En este sentido, el Talento Humano se concibe como un factor estratégico para el logro de resultados, la creación de valor público y la mejora continua de la calidad del servicio educativo que presta la Institución Universitaria ITFIP.

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2026 aborda de manera integral las tres etapas del ciclo de vida del servidor público: ingreso, permanencia y retiro, articulando instrumentos como el Plan Anual de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Evaluación del Desempeño Laboral y la Gestión del Conocimiento.

Así mismo, este Plan se constituye en un insumo fundamental para la planeación institucional, el fortalecimiento de la carrera administrativa y el suministro oportuno de información a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, especialmente para la administración de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC.

1. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004. Literal b), artículo 15, “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Decreto 1083 de mayo de 2015. Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. “Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción

serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.”

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Libro 2, Parte 2, Título 4, capítulos 6 y 7).

Decreto 1499 de 2017. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el código general disciplinario.

Ley 2013 de 2019. Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.

Resolución 0312 de 2019. Estándares mínimos SG-SST.

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.

2. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANOS DEL ITFIP

2.1 OBJETIVO GENERAL

Formular e implementar el Plan Estratégico de Talento Humano del ITFIP para la vigencia 2026, en concordancia con la normatividad vigente, el MIPG y el direccionamiento estratégico institucional, garantizando una gestión integral del talento humano que contribuya al logro de los objetivos misionales y a la creación de valor público.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

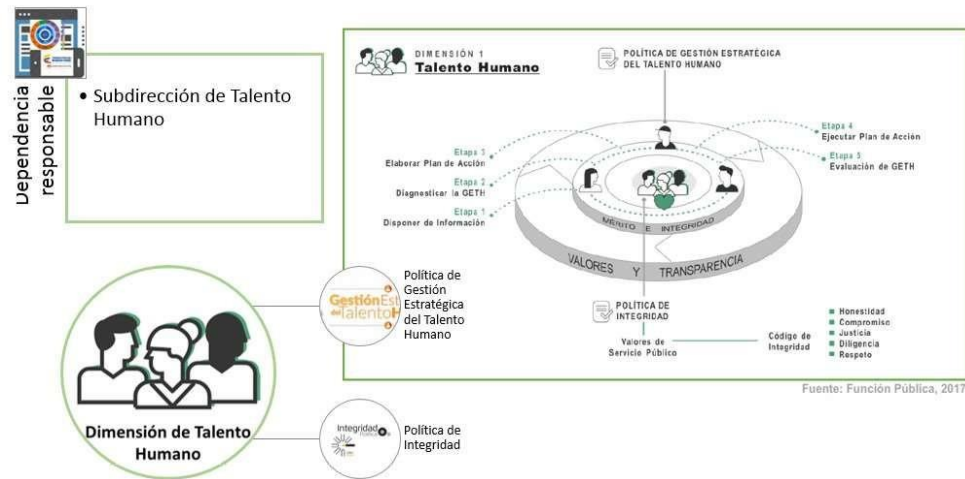
- Fortalecer las competencias laborales y profesionales del personal administrativo y docente de planta mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Promover el bienestar integral y la calidad de vida laboral a través del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos.
- Fortalecer la cultura de prevención y autocuidado mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Gestionar de manera eficiente los procesos de ingreso, permanencia y retiro del personal institucional.
- Garantizar procesos meritocráticos de selección y provisión de empleos en articulación con la CNSC.

- Impulsar la gestión del conocimiento, el relevo generacional y la sostenibilidad del talento humano.

3. ASPECTOS ORIENTADORES DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica del Talento Humano del ITFIP, estará orientada a lograr una conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional, esto con el fin de generar las condiciones idóneas para que, en concurso de todas las personas vinculadas con la entidad, se logren los resultados esperados, entendiendo al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la organización en la generación de valor público y su óptimo desarrollo. Con el fin de cumplir los objetivos planteados, es necesario articular las políticas de gestión asociadas a la dimensión de talento humano como se muestra a continuación:

Dimensión Talento Humano





4. PROCESO DE TALENTO HUMANO

Hace parte de la Vicerrectoría Administrativa, y es la oficina a través de los cuales se desarrolla toda la parte relacionada con el personal adscrito y vinculado a la Institución, su encargada directa es una profesional Especializado, quien actúa como coordinadora de todo el grupo del Talento Humano , acompañada por unos funcionarios que colaboran en el logro de sus objetivos, como es el pago oportuno de las asignaciones mensuales, la afiliación a todo lo que tiene que ver con la seguridad social, la implementación del Nuevo Sistema de la Seguridad y salud en el Trabajo , vinculación de su personal administrativo docente incluido el personal que presta sus servicios hora catedra.

4.1 VISION DE LA OFICINA DEL TALENTO HUMANO

Posesionarse dentro de la nueva Estructura de la Institución, como una de las oficinas de más apoyo y asistencia, haciendo que sus funcionarios se caractericen por valores desempeño eficiente y eficaz, que conlleve el logro de los objetivos de la oficina, como los de toda la Entidad dentro del marco de su Misión, “La Educación Técnica Tecnológica y nuestro futuro profesional.

4.2 MISION DE LA OFICINA DEL TALENTO HUMANO

Generar un ambiente o clima laboral óptimo de tal manera que el personal de la Institución del ITFIP, este siempre motivado para el cumplimiento de las funciones asignadas, velando porque cada una de las funciones asignadas a su grupo de apoyo, se den y se cumplan en aras de la misión Institucional y que la colaboración y apoyo que brinda a la Vicerrectoría administrativa su jefe superior sea gestora de ejecución y cumplimiento de procesos que redunden en bien de

toda la entidad.

4.3 POLITICAS DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

Con el desarrollo conceptual aquí plasmado, es claro que la Gestión Estratégica del Talento Humano tiene una importancia capital para el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público y, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país. Las áreas de talento humano de las entidades tienen una responsabilidad importante en tanto son las encargadas de liderar los procesos que permitirán la creación de valor público a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento y las mejoras en comportamiento de las personas. Pero para poder apuntar a ese objetivo es necesario que cuenten con la orientación y con las herramientas para poder emprender de manera organizada y articulada las acciones pertinentes. Este documento pretende convertirse en la guía de referencia para las áreas.

Las políticas que se ha propuesto la Oficina, son las siguientes:

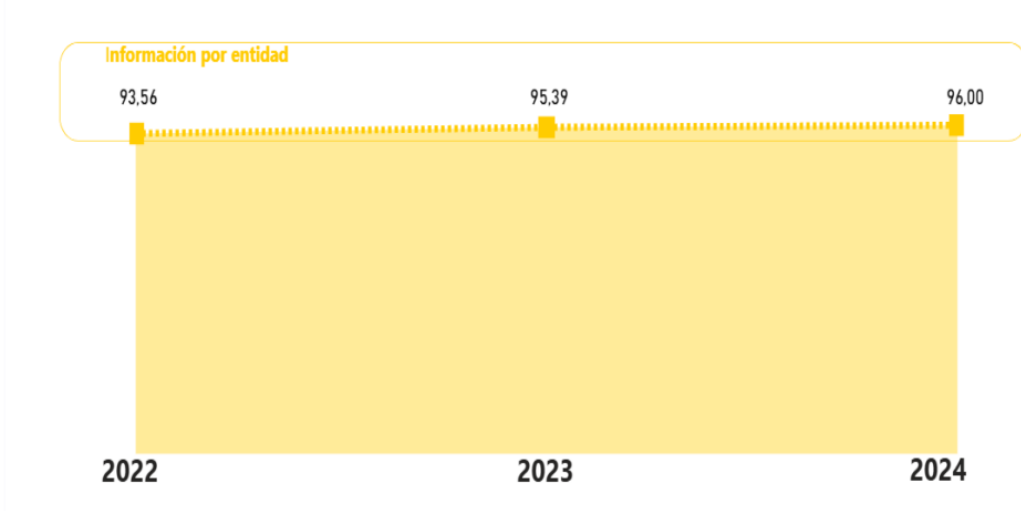
- Pensamiento abierto a las directivas, personal Administrativo y Docente, dispuesta a aceptar los cambios, las directrices y las correcciones que a nivel tanto de Rectoría y de los Entes de Control tanto interno como externo a la Institución, se le hagan o se le aconsejen.
- Discreción como fundamento de oficina de personal, tanto en su información que acopla y asimila en las hojas de vida como en los sucesos y eventos que se producen dentro de la División.
- Participación activa en las actividades que hagan relación a toma de decisiones sobre el personal adscrito a la Oficina y a la Institución en todos aquellos aspectos que vayan en pro de la Entidad.
- Información verídica en la medida que se soporta sobre hechos y acciones debidamente constadas, y examinadas.
- Desarrollo Pro-activo en aras del bien común de la comunidad ITFIP y la Institución.

5. DIAGNOSTICO

El Índice de Desempeño Institucional del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional ITFIP ha sido potenciado desde el inicio del cuatrienio a través de diferentes estrategias por cada una de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

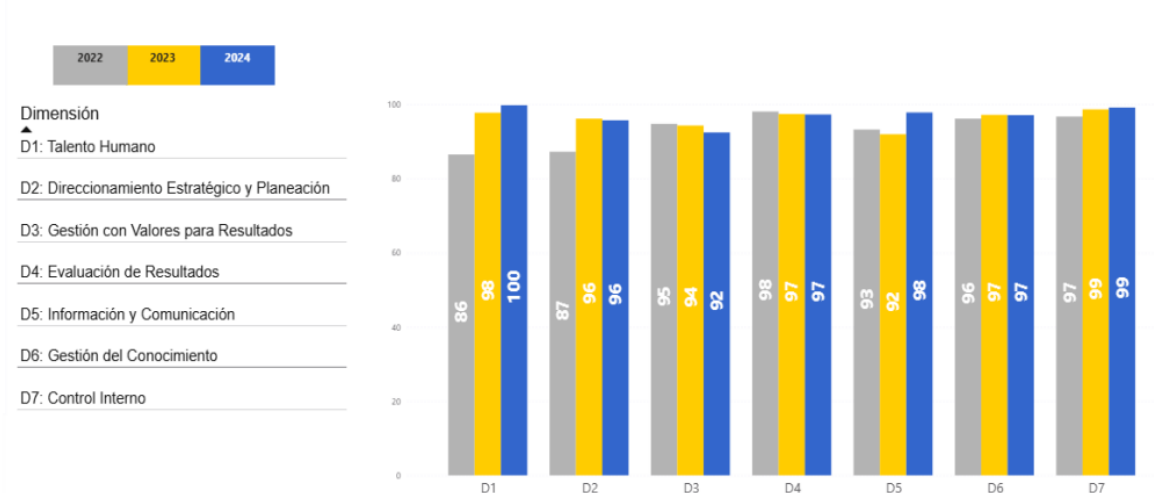
Desde el año 2022, el avance en la política ha ido incrementando de forma constante permitiendo evidenciar la mejora en la implementación de las acciones de mejora, pasando del año 2022 de 93.56 puntos a 96.00 en el 2024.

I. Índice de Desempeño Institucional

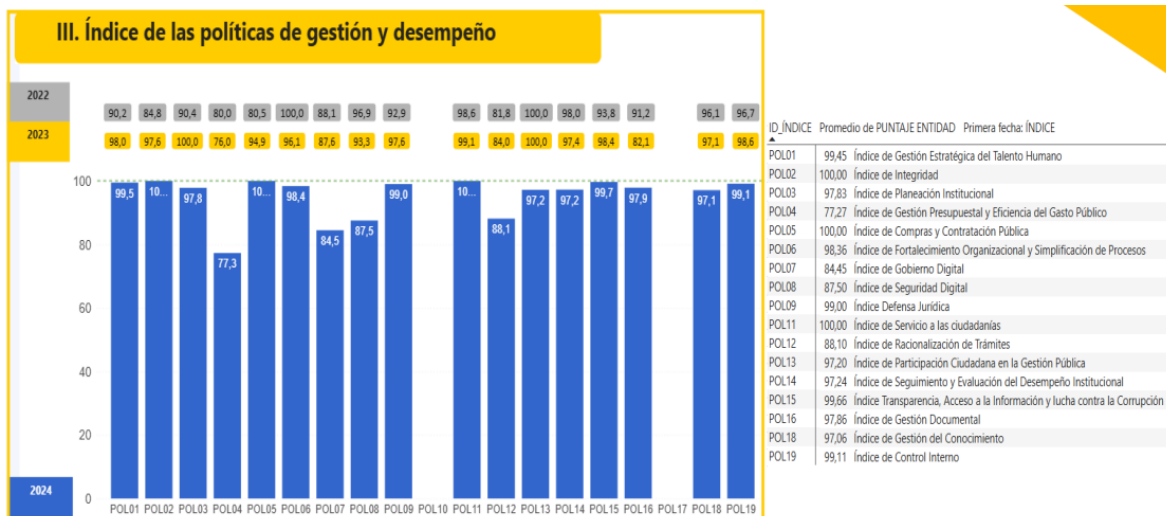


Para el año 2022 la dimensión de Talento Humano se encontró en 86 puntos. Ahora bien, la Dimensión de Talento Humano potenció sus actividades de gestión para cada una de sus políticas. En cuanto a los resultados de la medición del FURAG correspondiente a la vigencia 2024, El ITFIP obtuvo un Índice de Desempeño Institucional – IDI de 96 puntos. Por su parte, la dimensión de Talento Humano obtuvo un puntaje consolidado de 100 puntos.

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Ahora bien, en lo que respecta al índice de la política de Gestión de desempeño, la dimensión de Talento Humano, se obtuvo un puntaje de 99,5 para el año 2024 sobre una calificación máxima de 100 puntos, lo que representa 9,3 puntos adicionales respecto al resultado obtenido para la medición de la vigencia 2022.



Por su parte, respecto a los índices detallados asociados a esta política, se obtuvieron los siguientes resultados:

POL 1 TALENTO HUMANO				
POL01 Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano	I01 Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	I02 Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	I03 Desarrollo del talento humano en la entidad	I04 Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
99,45	100,00	100,00	98,86	100,00

Para el año 2026, por recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública, orientara sus esfuerzos para la realización de un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.

6. CARACTERIZACIÓN DE TALENTO HUMANO

A continuación, se presenta un análisis detallado de la planta de empleos del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional ITFIP, partiendo, en primer lugar, de una descripción de su composición, continuando con la descripción de las vacantes por naturaleza, denominación y grado. Finalmente, se presenta una proyección de vacantes para la vigencia 2025 y con ello la posible ruta de provisión de empleos.

6.1 PLANTA DE PERSONAL

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 conformad 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

6.2 COMPOSICIÓN SOCIODEMOGRAFICA DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ITFIP

La gestión del talento humano constituye un eje estratégico para el cumplimiento de la misión institucional y el fortalecimiento de los procesos académicos y administrativos de la Institución Universitaria ITFIP. En este contexto, resulta fundamental contar con información actualizada, confiable y sistematizada sobre las características del personal de planta, que permita orientar la toma de decisiones, la planeación institucional y el diseño de estrategias de bienestar, desarrollo y sostenibilidad del recurso humano.

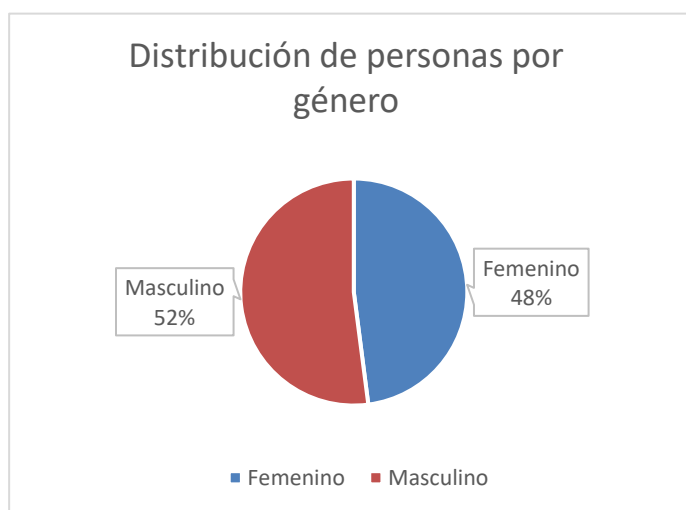
El presente Informe de Caracterización del Personal de Planta del ITFIP tiene como propósito analizar la composición sociodemográfica y laboral de los servidores públicos que conforman la planta administrativa y docente de la institución. Para ello, se realiza un ejercicio de análisis estadístico que contempla variables como género, rangos de edad, tipo de planta y ciudad, con base en la información consolidada por la Oficina de Talento Humano a diciembre de 2025, con el personal vinculado a la fecha.

Los resultados de este informe constituyen un insumo clave para la formulación y

seguimiento de políticas institucionales en materia de talento humano, bienestar universitario, seguridad y salud en el trabajo, relevo generacional y gestión del conocimiento, así como para el cumplimiento de los lineamientos establecidos por los entes de control y los procesos de autoevaluación institucional.

Distribución por género.

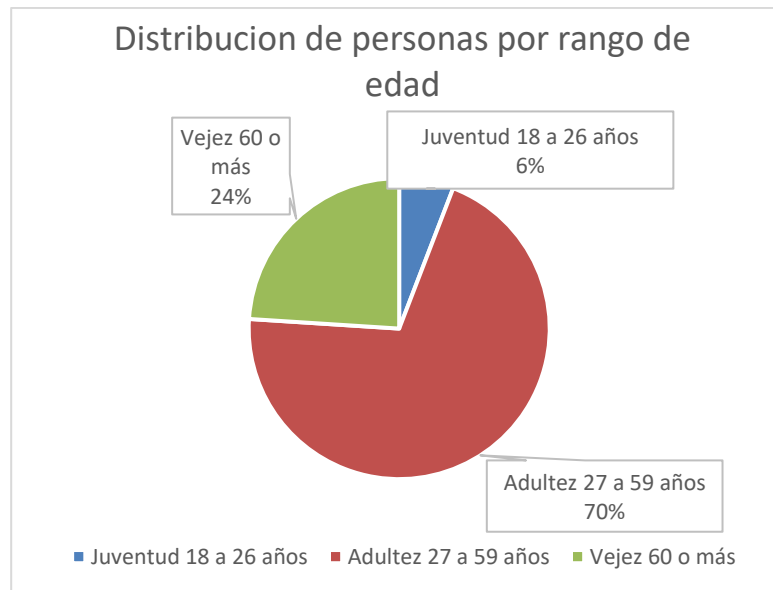
Género	Cantidad	Participación
Femenino	82	48 %
Masculino	89	52 %
Total	171	100 %



La planta de personal presenta una distribución equilibrada por género, con una ligera mayor participación masculina. No se evidencian brechas significativas, lo cual refleja avances en equidad de género en los procesos de vinculación institucional.

Distribución por rango de edad.

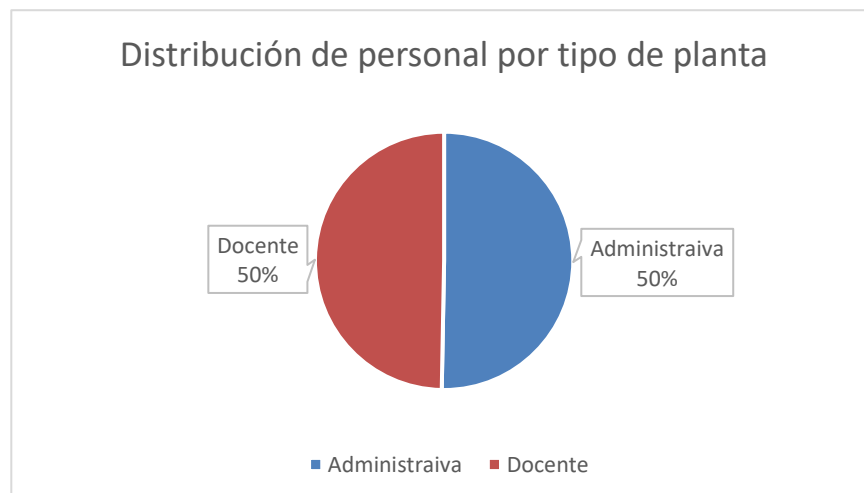
Rango etario	Edad	Cantidad	Participación
Juventud	18 a 26 años	10	6 %
Adulthood	27 a 59 años	120	70 %
Vejez	60 años o más	41	24 %
Total		171	100 %



La planta institucional se concentra mayoritariamente en el rango de adultez, lo cual evidencia estabilidad laboral y experiencia acumulada. No obstante, se identifica un porcentaje relevante de personal en edad de vejez, lo que hace necesario fortalecer estrategias de relevo generacional, gestión del conocimiento y planes de sucesión, especialmente en cargos críticos.

Distribución por tipo de planta.

Tipo de planta	Código	Cantidad	Participación
Planta Administrativa A		86	50 %
Planta Docente D	D	85	50 %
Total		171	100 %



La institución mantiene un equilibrio exacto entre planta administrativa y planta docente, lo cual es coherente con la naturaleza misional del ITFIP y garantiza soporte administrativo adecuado para el desarrollo académico.

Distribución por ciudad de residencia.

Ciudad Cantidad aproximada

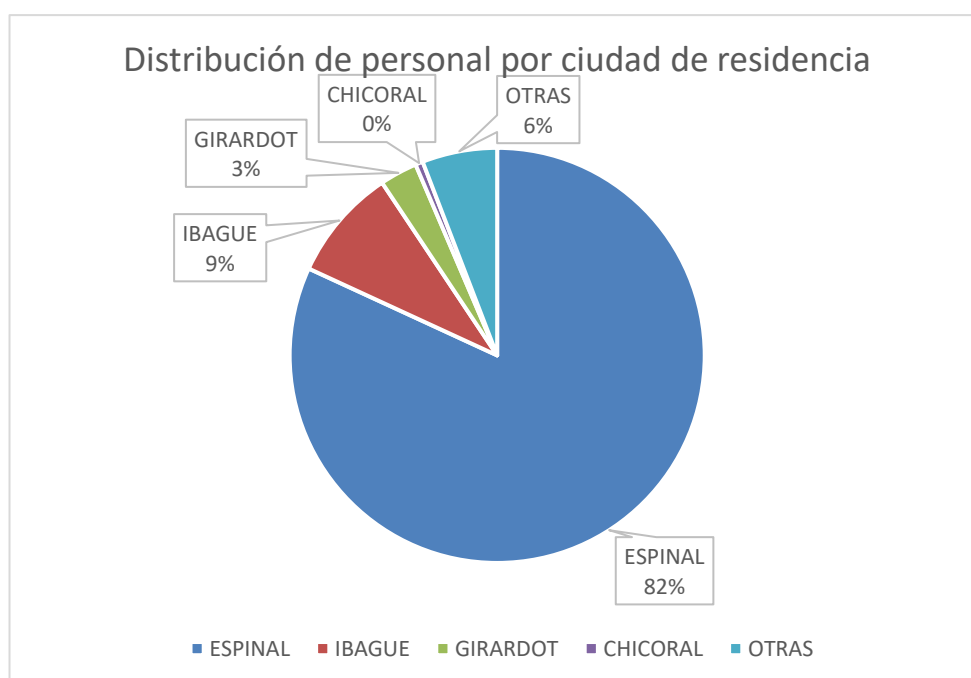
Espinal ≈ 140

Ibagué ≈ 15

Girardot ≈ 5

Chicoral 1

Otras ≈ 10



Se evidencia una alta concentración del personal en el municipio de Espinal, lo cual favorece la presencialidad, reduce tiempos de desplazamiento y facilita la implementación de programas de bienestar institucional. Las residencias en otros municipios responden principalmente a perfiles docentes y administrativos con movilidad regional.

6.3 SISTEMA DE NOMENCLATURA Y CLASIFICACION DE EMPLEOS ITFIP

Nuestro sistema de nomenclatura y clasificación de nuestros empleos se halla determinado por el Decreto 1042 del 7 de junio de 1978, modificado por el Decreto Nacional 1680 de 1991 y el Decreto 2489 de 2006 Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones

pertencientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional y se dictan otras disposiciones.

Con fundamento en esta normatividad nuestros empleos están determinados para los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, y Asistencial, como se detalla en la tabla anterior.

Distribución que responde a su vez a la naturaleza de las funciones, la índole de sus responsabilidades y los requisitos exigidos para su desempeño.

A cada uno de los niveles de que tratan los artículos anteriores corresponden una nomenclatura específica de empleos y una escala de remuneración independiente. A su vez el Decreto 770 de 2005 establece el sistema de funciones y de requisitos para nuestros empleos como norma que rige para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909/2004 y donde se determina que:

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Planta docente: 85 docentes de Tiempo Completo y 5 de Medio Tiempo.

DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DE CARGOS ITFIP 2025				
CARGOS	NIVEL	EMPLEO	CODIGO	GRADO SALARIAL
1	DIRECTIVO	Rector	52	14
2	DIRECTIVO	Vicerrector de Institución Universitario	65	9
3	DIRECTIVO	Decano de Institución Universitario	160	6

3	ASESOR		1020	6
2	PROFESIONAL	Profesional Especializado	2028	16
6	PROFESIONAL	Profesional Universitario	2044	10
6				8
1				7
2				6
5				5
3				4
7				3
4				2
1	TÉCNICO	Técnico Operativo	3132	13
1				10
2	TECNICO	Técnico Administrativo	3124	13
1				11
1	TECNICO	Auxiliar técnico	3054	8
1	TÉCNICO	Analista de sistemas	3003	13
2	ASISTENCIAL	Auxiliar administrativo	4044	15
1				14
1				12
1				11
1	ASISTENCIAL	Secretario ejecutivo	4210	15
5		Secretario	4178	10
6			4178	8
1			4178	13
2	ASISTENCIAL	Auxiliar de servicios Generales	4064	8
6				5
1	ASISTENCIAL	Enfermero auxiliar	4128	13
1	ASISTENCIAL	Operario calificado	4169	11
2	ASISTENCIAL	Operario	4167	7
2	ASISTENCIAL	Operario	4167	5
4	ASISTENCIAL	Celador	4097	7
2	ASISTENCIAL	Conductor mecánico	4103	8
85	DOCENTES	Tiempo completo	NAP	NAP
5	DOCENTES	Medio tiempo	NAP	NAP
180				

7. ALCANCE

El presente Plan Estratégico, abarca las tres etapas de un funcionario en una

entidad, su ingreso, permanencia y Retiro, y por lo tanto hará relación a la temática Plan de capacitación, Estímulos, Bienestar Social y directrices en materia de la Seguridad y la salud en el Trabajo y con un alcance la personal administrativo y docente de planta la Entidad.

8. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Una vez expuesto el diagnóstico de la dimensión de talento humano en la entidad y de haber descrito el talento humano que la compone, a continuación, se presentan los componentes por medio de los cuales se pretende desarrollar la gestión del talento humano del ITFIP. Para ello, se tendrá en cuenta el ciclo de vida del servidor público: Ingreso, permanencia y retiro. El objetivo principal es lograr que, cada componente genere las condiciones adecuadas para el desarrollo de un entorno laboral para la vida y el conocimiento, garantizando la diversidad, dignidad y equidad en cada una de las etapas.

Objetivos Ciclo de Vida del Servidor Público en el ITFIP:

La gestión estratégica del talento humano en el Instituto Toluense de Formación Técnica Profesional – ITFIP se fundamenta en la administración integral del ciclo de vida del servidor público, entendido como el conjunto de etapas que acompañan al funcionario desde su vinculación a la entidad hasta su desvinculación, en concordancia con los principios del mérito, legalidad, transparencia y creación de valor público establecidos en la normatividad vigente y en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

CICLOS	OBJETIVO	QUE SE REQUIERE	COMO SE REALIZA
Ingreso	Vinculación de personal en concordancia con los criterios establecidos por la CNCS y meritocracia.	Procedimientos para la vinculación o ingreso de personal en carrera administrativa (periodo de prueba previo concurso Público (CNCS), Provisionalidad, encargo, supernumerario y de libre nombramiento y remoción.	Están contenidas, las directrices actividades, objetivos en el manual de procedimientos de la Entidad.
Permanencia	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de la comunidad ITFIP.	Plan de Bienestar e Incentivos.	Con el apoyo de cada uno de los Líderes de los 13 procesos con el que se desarrolla la Misión y Visión
	Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-	Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	

	SST.		Institucional. Con previo diagnóstico, con aprobación del Comité de Gestión institucional.
	Fortalecer las competencias de los servidores del ITFIP y garantizar la correcta administración de la nómina y la seguridad social.	Plan Institucional de Capacitación.	A través de diagnóstico, acto administrativo rectoral y recursos del Estado.
	Fortalecer la generación, uso, apropiación y difusión del conocimiento para apoyar la toma de decisiones, la innovación y el mejoramiento continuo, según la normatividad vigente.	Plan de Gestión de Conocimiento e Innovación	Resultados de la evaluación del desempeño.
	Planear de manera técnica, anual y sostenible la disponibilidad del talento humano, con el fin de garantizar la cobertura oportuna y eficiente de las necesidades de la planta de personal del ITFIP.	Plan de Previsión de Recursos Humanos.	Comité de Estímulos.
	Fortalecer Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Departamento	Resultado de las evaluaciones de desempeño	Diagnóstico previo.
Retiro	Gestionar de manera planificada, oportuna y respetuosa los procesos de retiro de los servidores públicos del ITFIP, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente y de los derechos del servidor, mediante la adecuada administración de los trámites administrativos asociados a la desvinculación, la implementación de acciones de preparación y acompañamiento a los servidores en etapa de prepensión, y el desarrollo de estrategias de transferencia y conservación del conocimiento, con el fin de asegurar la continuidad institucional y mitigar la pérdida de saberes críticos para la organización.	Matriz de vacante Compensación salarial y prestacional Reajuste salarial Por inflación a nivel nacional. Capacitaciones, Charlas, seminarios.	Formato tipo de evaluación de la CNSC. Formatos de Acuerdos de Gestión - se trabaja con el modelo propio de evaluación Normatividad Vigente Procedimiento de Nómina y Procedimiento de seguridad social y parafiscales. - SIGEP Proceso en Implementación Diagnostico o listado del personal pre pensionados.

8.1 INGRESO

El ingreso, como inicio al servicio público, es fundamental, dado que, es el origen de los derechos adquiridos y, por lo tanto, debe responder al propósito de garantizar la equidad, igualdad, meritocracia y transparencia, con un enfoque de género, diferencial e interseccional. La etapa de ingreso se conforma por varios

componentes descritos a continuación.

Selección

La selección del talento humano se realizará conforme a lo establecido en la normativa vigente, en especial, lo señalado por la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, el decreto 1083 de 2015, el decreto 648 de 2017, y demás que sustituyan o modifiquen, así se tendrán en cuenta las modalidades de selección definitiva y transitoria de acuerdo con las necesidades de la entidad. De acuerdo con los datos presentados con anterioridad, la vigencia 2025 terminó con 7 vacantes sin proveer, las cuales serán la prioridad durante el año 2026.

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 Coordinación del grupo de trabajo de Talento Humano del ITFIP, tiene dentro de sus funciones atender las necesidades que se presenten en las diferentes dependencias y la actualización de los perfiles y manual de funciones de los cargos con el fin de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una sus dependencias estratégicas, misionales y de apoyo.

Monitoreo y seguimiento SIGEP II

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

8.2 PERMANENCIA

Para la vigencia 2026, la gestión estratégica del talento humano estará orientada a lograr una conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional a partir de los siguientes ejes:

- Ambiente laboral seguro y saludable
- Prevención y atención del riesgo psicosocial
- Bienestar, incentivos y reconocimiento
- Capacitación y gestión del conocimiento
- Gestión del talento humano
- Inclusión y diversidad

Ambiente laboral seguro y saludable

- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El plan de trabajo del SG-SST para la vigencia 2026 se realiza sobre la base del cabal cumplimiento de la normatividad vigente sobre la materia. En este sentido, la IES ITFIP comprometida con la implementación del SG-SST, formula el plan de trabajo general para el 2026 donde se incluye:

- Actualización matriz de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, con un componente específico en riesgo biológico y medidas de intervención en las sedes que lo requieran.
- Programa de Exámenes médicos (incluyendo exámenes médicos ocupacionales, realización de las pruebas de voz por parte de foniatría, higiene de la voz.)
- Revisión y actualización permanente del protocolo de bioseguridad y demás lineamientos institucionales para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Prevención y atención de riesgo psicosocial

En busca de lograr conexiones laborales para la transformación personal e institucional, se continuará con el diseño y fortalecimiento del programa de seguimiento al riesgo psicosocial

Para el 2025 se realizó acompañamiento y seguimiento psicológico individual a los casos priorizados de acuerdo con lo solicitado por alrededor de 51 funcionarios.

Bienestar, incentivos y reconocimiento

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos en la vigencia 2026, está dirigido a todos los servidores de la Institución y se encuentra fundamentado en la sostenibilidad y potencialización del Talento Humano, con el fin de generar el conocimiento que requiere la Institución propiciar las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la

seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, que redundarán no solo en el fortalecimiento de la estrategia de posicionamiento y calidad académica en el entorno global, sino que también permitirá cumplir los objetivos misionales y estratégicos de la Entidad El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la IES ITFIP, armoniza los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables.

Para la vigencia del 2026, se elaboró un diagnóstico que establece desde el punto de vista del personal administrativo y docente las necesidades fundamentales a este nivel en aras mejorar las condiciones que incidan en su desarrollo integral, su satisfacción y motivación en la entidad.

El Plan de Bienestar se trabajará de manera conjunta con la oficina de Bienestar Universitario quien tiene a cargo los servicios de Salud, deporte, orientación espiritual, celebraciones del día de la mujer, día del docente, día de la secretaria, despedida de año en asocio con la Caja de Compensación a que se está afiliado.

Capacitación y gestión del conocimiento

- Plan Institucional de Capacitación

Su objetivo es contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la institución, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación para la vigencia 2026. Este plan busca estimular el conocimiento y las competencias, así como entrenar y actualizar a los servidores en aquellas actividades necesarias para el ejercicio de sus funciones. De igual manera, contempla la inducción dentro del proceso de vinculación y la reinducción de actualización de los lineamientos y temas misionales de la Institución.

- Transferencia de Conocimiento

En el marco de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Institucional de Capacitación del ITFIP para la vigencia 2026, la transferencia de conocimiento se consolida como un eje transversal orientado a fortalecer la capacidad institucional, optimizar los procesos misionales y administrativos y garantizar la sostenibilidad del conocimiento organizacional.

Desde la Oficina de Talento Humano, en articulación con los líderes de proceso y el Comité de Gestión del Conocimiento e Innovación, se promueve el fortalecimiento de las competencias técnicas, profesionales y comportamentales de los servidores públicos, en un entorno institucional dinámico que demanda actualización permanente de saberes, habilidades y buenas prácticas. Así mismo, se busca fomentar una cultura de apropiación,

uso y difusión del conocimiento que permita mitigar el riesgo de pérdida de información crítica y asegurar la continuidad institucional.

Para garantizar una adecuada transferencia de conocimiento en el ITFIP una de las estrategias que se implementará para la vigencia 2026, será:

Inducción y Reinducción Institucional, mediante esta estrategia los servidores públicos inician y fortalecen su proceso de apropiación de los valores, principios, normas, políticas y lineamientos que orientan el quehacer institucional del ITFIP. Durante la vigencia 2026, la Oficina de Talento Humano desarrollará esta estrategia a través de espacios presenciales y virtuales, apoyados en herramientas tecnológicas institucionales, abordando ejes temáticos relacionados con el direccionamiento estratégico, el MIPG, el Código de Integridad, la Gestión del Conocimiento, la Seguridad y Salud en el Trabajo y los procesos misionales y de apoyo.

Previsión de recursos humanos

El área de Gestión de Talento Humano del ITFIP formulará, implementará y realizará seguimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos, el cual será publicado en la página web institucional, en cumplimiento de los principios de transparencia y acceso a la información pública. Este Plan constituye un instrumento fundamental de planeación estratégica que permite contrastar el análisis de las necesidades actuales y futuras de personal de las diferentes áreas de la Entidad frente a la planta de personal aprobada y la disponibilidad presupuestal.

A partir de este análisis, se definirán y adoptarán las medidas pertinentes para atender los requerimientos institucionales, tales como la provisión de empleos, la redistribución de funciones, la priorización de procesos críticos, el fortalecimiento de competencias y la gestión del relevo generacional, garantizando criterios de eficiencia, eficacia y racionalidad administrativa.

Así mismo, el Plan de Previsión de Recursos Humanos se articulará con el Plan Anual de Vacantes, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación y los demás instrumentos del ciclo de vida del servidor público, con el propósito de asegurar la continuidad del servicio, la sostenibilidad del talento humano y el cumplimiento de los retos, objetivos y metas estratégicas del ITFIP durante la vigencia 2026.

Gestión del talento humano

- Actualización del SIGEP II

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II es una herramienta estratégica al servicio de la administración pública y de los ciudadanos, que permite consolidar, administrar y procesar información institucional de carácter nacional y territorial relacionada con la naturaleza

jurídica de las entidades, el sector al que pertenecen, su estructura organizacional, planta de personal, empleos, asignaciones salariales y demás aspectos asociados a la gestión del talento humano. Esta información permite identificar y caracterizar de manera integral a las instituciones que conforman el Estado colombiano.

Para la vigencia 2026, el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP dará estricto cumplimiento a los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en lo relacionado con la actualización, verificación y administración de la información registrada en el SIGEP II por parte de los servidores públicos de planta administrativa y docente.

Con el propósito de garantizar la actualización oportuna, veraz y completa de las hojas de vida, la Oficina de Talento Humano del ITFIP adelantará estrategias permanentes de sensibilización, acompañamiento y seguimiento dirigidas a los servidores públicos, las cuales estarán directamente articuladas con los procesos de provisión de empleos, en especial con el derecho preferencial a encargo, constituyéndose la información actualizada en el SIGEP II como requisito indispensable para la posesión, permanencia y movilidad interna dentro de la entidad.

Así mismo, se realizará el monitoreo continuo del cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y la gestión de conflictos de interés, conforme a los plazos y disposiciones legales vigentes, contribuyendo al fortalecimiento de los principios de transparencia, integridad y control en la gestión del talento humano del ITFIP.

Evaluación del desempeño laboral – acuerdos de gestión

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

Seguimiento a los acuerdos Sindicales

La institución a realizado acuerdos sindicales los cuales se venían tramitando desde el 2023 con consolidación final el 28 de octubre de 2025.

Para el 2026 se consolidará la aplicación de los acuerdos con los grupos sindicales, los cuales deberán ser plasmados en la normatividad interna de la institución.

De esta forma, se continuará con la implementación de los acuerdos y se generarán los espacios de socialización periódicos, con el fin de lograr una gestión estratégica del talento humano como resultado de la construcción colectiva en la entidad.

Gestión de conflictos de interés

Con el fin de fortalecer el seguimiento, control y gestión de los conflictos de interés y de los impedimentos que se puedan presentar en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP, durante la vigencia 2026 se realizará la actualización y/o ajuste de las guías, lineamientos y protocolos institucionales para la gestión de conflictos de interés, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Estas herramientas serán socializadas de manera oportuna con la comunidad institucional —planta administrativa y docente— con el propósito de brindar claridad sobre el procedimiento a seguir para la identificación, declaración, análisis y manejo de situaciones de conflicto de interés, garantizando actuaciones transparentes, éticas y alineadas con los principios del servicio público.

Así mismo, la Oficina de Talento Humano, en articulación con la Oficina Jurídica y el Comité de Ética y Valores, adelantará acciones de acompañamiento y sensibilización que permitan fortalecer la cultura de integridad, prevenir riesgos asociados a la toma de decisiones y asegurar el cumplimiento de los deberes funcionales, contribuyendo a la generación de confianza institucional y a la creación de valor público en el desarrollo de la gestión administrativa y académica del ITFIP.

Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales

El Manual Específico de Funciones y 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 de estos. El Manual de Funciones del ITFIP, compilado mediante la Resolución 0291 del 5 de agosto de 2020, el cual fue modificado mediante la Resolución 0385 del 30 de junio de 2023 que modificó el manual y con el estudio técnico de 2025 se agregaron las fichas de manual correspondientes a los empleos creados como resultado del ejercicio de formalización laboral mediante decreto 0724 de junio 25 de 2025.

8.3 RETIRO

Bajo la premisa de garantizar derechos y dignificar el trabajo, para el año 2026 los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión o por finalización del nombramiento en provisionalidad. De esta manera, se pretende guiar al servidor a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados, para garantizar de esta forma que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad,

teniendo en cuenta lo definido en la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación.

8.4 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Política de Integridad del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP tiene como propósito institucionalizar la cultura de la integridad como un proceso amplio, permanente y transversal al servicio público, orientado a garantizar un desempeño institucional responsable y el comportamiento íntegro de los servidores públicos en función del interés general, mediante:

- La apropiación y vivencia de los valores del servicio público establecidos en el Código de Integridad del ITFIP.
- El fortalecimiento e integración de mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones institucionales que garanticen la idoneidad, la transparencia y la calidad en la prestación del servicio.
- La promoción de una actitud abierta del servidor público al diálogo, la rendición de cuentas y la interacción responsable con la ciudadanía.

Con el fin de fortalecer la apropiación del Código de Integridad al interior de la entidad, durante la vigencia 2026 se planearán e implementarán actividades pedagógicas, lúdicas, recreativas e innovadoras que faciliten la interiorización de los valores institucionales por parte de los servidores públicos de planta administrativa y docente del ITFIP.

Así mismo, este componente será incorporado de manera transversal en los procesos de inducción y reinducción institucional, así como en las acciones del Plan Institucional de Capacitación, con el propósito de consolidar una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia, el compromiso con lo público y la creación de valor público, en armonía con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

9. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Constituyen ejes fundamentales de la gestión estratégica del talento humano en el ITFIP, en tanto reconocen y valoran las diferencias individuales como un factor clave para el fortalecimiento institucional, el bienestar laboral y la generación de valor público. En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano incorpora de manera transversal componentes orientados a promover entornos laborales equitativos, respetuosos y libres de discriminación, articulando acciones de salud integral, enfoque de género, gobernanza, inclusión de poblaciones diversas, vinculación de personas con discapacidad y jóvenes en el Estado, en armonía con la normatividad vigente y los lineamientos del MIPG.

9.1 SALUD INTEGRAL Y PERMISO MENSTRUAL

El componente de Salud Integral y Permiso Menstrual en el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP se orienta a la promoción del bienestar físico, mental, emocional y social de los servidores públicos, como elemento fundamental para el desempeño laboral, la permanencia y la productividad institucional.

En desarrollo de este componente, el ITFIP implementará acciones articuladas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, el Plan de Bienestar Social e Incentivos y las estrategias de promoción y prevención en salud, con especial énfasis en la identificación y mitigación de riesgos psicosociales, la salud mental, el autocuidado y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Así mismo, y en cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular Externa 100-002 y la Circular Conjunta 100-005 de 2025, la Entidad incorporará el permiso menstrual como una medida de enfoque diferencial y de salud integral, garantizando condiciones laborales dignas, humanizadas y respetuosas de los derechos de las servidoras públicas. Esta medida será implementada bajo criterios de confidencialidad, respeto, no discriminación y corresponsabilidad institucional, fortaleciendo una cultura organizacional basada en el cuidado y el bienestar.

9.2 GOBERNANZA Y AGENDA DE GÉNERO

El componente de Gobernanza y Agenda de Género busca fortalecer la dirección estratégica, la toma de decisiones informadas y la corresponsabilidad institucional en la gestión del talento humano, integrando de manera transversal el enfoque de género en los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos del ITFIP.

En concordancia con la Circular Externa 100-009 de 2025, el ITFIP promoverá la incorporación de la Agenda de Género como un eje estructural de la gestión institucional, orientado a garantizar la igualdad de oportunidades, la equidad laboral, la prevención de violencias basadas en género y la eliminación de brechas en el acceso, desarrollo y permanencia en el empleo público.

Este componente contempla acciones de sensibilización, formación y fortalecimiento de capacidades en enfoque de género, liderazgo inclusivo y corresponsabilidad, así como la incorporación de criterios de género en la planeación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano, contribuyendo a una gobernanza ética, transparente y alineada con los principios del MIPG.

9.3 INCLUSIÓN DE LA POBLACIÓN LGBTIQ+

El componente de Inclusión de la Población LGBTIQ+ se orienta a garantizar ambientes laborales libres de discriminación, respetuosos de la diversidad y promotores de la dignidad humana, en coherencia con los principios

constitucionales y los lineamientos establecidos en la Circular Externa 100-012 de 2025.

En el marco de este componente, el ITFIP adoptará prácticas inclusivas que aseguren la igualdad de trato y oportunidades para las personas LGBTIQ+ vinculadas a la Entidad, promoviendo el respeto por la identidad de género, la orientación sexual y la expresión de género en todos los procesos de gestión del talento humano.

Así mismo, se desarrollarán acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la convivencia laboral y la no discriminación, así como mecanismos de prevención y atención frente a situaciones de acoso o violencia por motivos de identidad u orientación sexual.

9.4 VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El componente de Vinculación de Personas con Discapacidad tiene como propósito promover la inclusión laboral efectiva y sostenible de esta población en el ITFIP, garantizando el acceso al empleo público en condiciones de igualdad, equidad y accesibilidad, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos del MIPG.

Este componente contempla la adopción de ajustes razonables, la adecuación progresiva de los entornos laborales y la sensibilización de los equipos de trabajo, con el fin de facilitar la vinculación, permanencia y desarrollo de las personas con discapacidad, reconociendo sus capacidades, talentos y aportes al cumplimiento de la misión institucional.

La gestión de este componente se articulará con los procesos de provisión de empleos, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes, contribuyendo a una administración pública más inclusiva y representativa.

9.5 VINCULACIÓN DE JOVENES EN EL ESTADO

El componente de Vinculación de Jóvenes en el Estado busca fomentar el acceso de jóvenes al empleo público en el ITFIP, como una estrategia para fortalecer el relevo generacional, la innovación y la sostenibilidad institucional, en concordancia con las políticas nacionales de empleo público joven y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Este componente promueve la participación de jóvenes mediante prácticas laborales, nombramientos, programas de primer empleo y otras modalidades permitidas por la normatividad vigente, garantizando procesos transparentes, meritocráticos y orientados al desarrollo de competencias.

Así mismo, se propiciarán espacios de acompañamiento, formación y transferencia de conocimiento, que faciliten la integración de los jóvenes a la cultura organizacional del ITFIP y contribuyan al fortalecimiento del talento humano institucional.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN ESTRATEGICO

Para garantizar la efectividad en la definición, ejecución y cumplimiento de las acciones previstas en el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano del ITFIP, así como la observancia de los criterios de articulación entre sus componentes, la coherencia con los planes y programas institucionales y el fortalecimiento de la cultura organizacional, el seguimiento y la evaluación se adoptan como una práctica permanente y sistemática durante la vigencia 2026.

El seguimiento se concibe como el conjunto de acciones orientadas a monitorear de manera continua el avance físico y operativo de los planes, programas y actividades, permitiendo identificar oportunamente desviaciones, riesgos o dificultades en su implementación, y adoptar las acciones preventivas y correctivas necesarias para asegurar el logro de los objetivos planteados. Este ejercicio se realizará mediante el análisis de indicadores de gestión, el cumplimiento de cronogramas, la verificación de productos y la revisión periódica de los informes generados por los responsables de cada componente del Plan.

La evaluación, por su parte, se orienta a valorar y analizar los resultados, efectos e impactos de la gestión adelantada en materia de talento humano, identificando los factores de éxito, las oportunidades de mejora y las lecciones aprendidas. Así mismo, permitirá consolidar información confiable y oportuna que sirva de insumo para la toma de decisiones, el fortalecimiento de la gestión institucional y la formulación de acciones de mejora continua, en concordancia con los principios de eficiencia, eficacia y efectividad del servicio público.

Adicionalmente, el ITFIP contará con mecanismos de verificación y control que permitan evidenciar la evolución de la Gestión Estratégica del Talento Humano, a través de los instrumentos definidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tales como los autodiagnósticos, los planes de mejoramiento, los reportes al FURAG y los seguimientos internos realizados por la Oficina de Talento Humano, en articulación con la Alta Dirección y los órganos de control interno.

De esta manera, el seguimiento y la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se constituyen en herramientas fundamentales para garantizar la mejora continua, la generación de valor público y el cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos del ITFIP.