

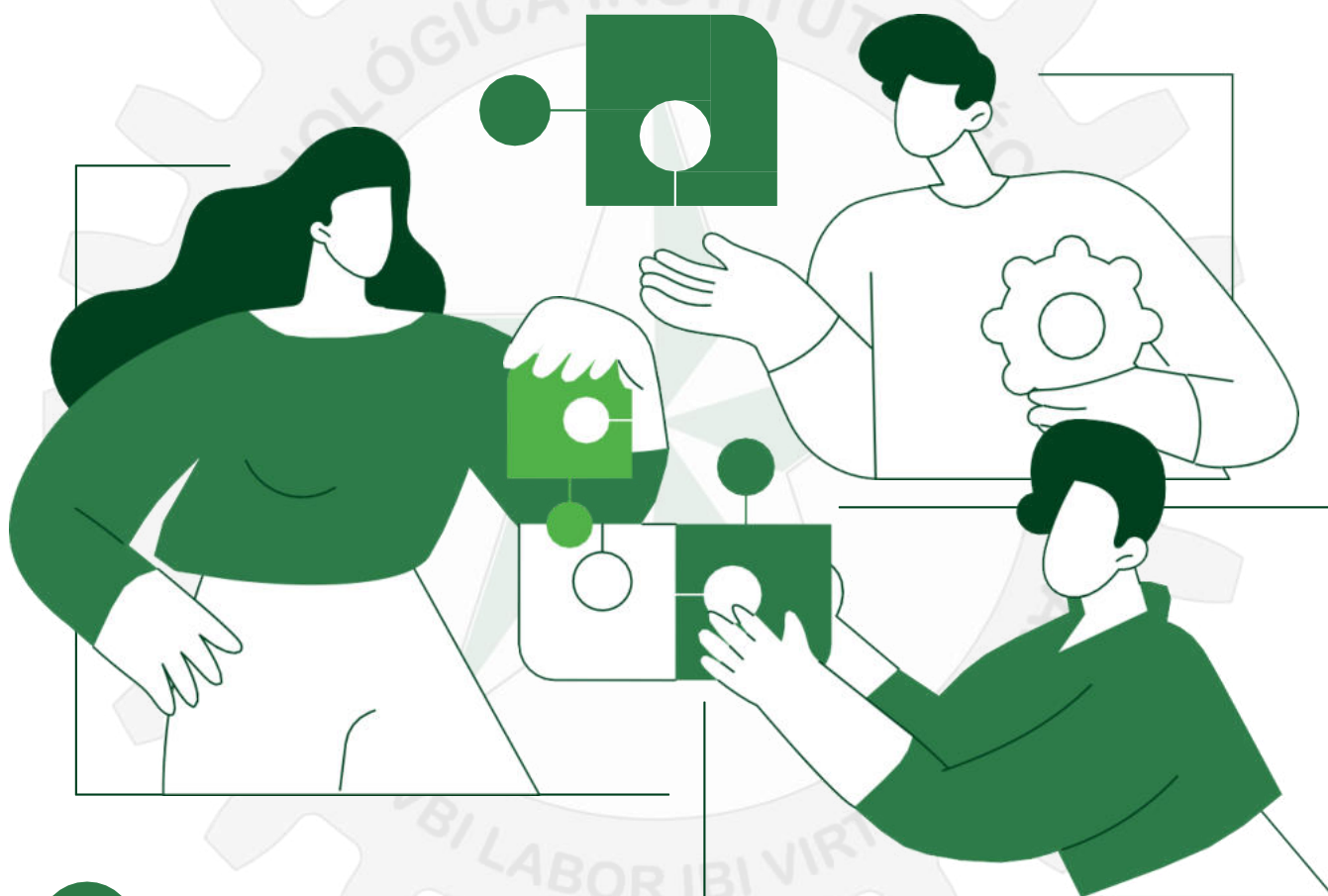
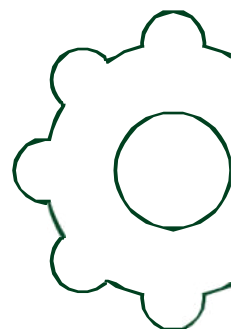


Escuela Tecnológica  
Instituto Técnico Central  
Establecimiento Público de Educación Superior

## INFORME DE GESTIÓN

# Grupo de Talento

# Humano



**Año 2025 V.1**

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



# INFORME DE GESTIÓN GRUPO DE TALENTO HUMANO

**DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2025**

La vicerrectoría administrativa a través del proceso de gestión de Talento Humano y el Plan Estratégico de Talento Humano desarrolló las siguientes actividades en el periodo comprendido del 1 de enero a 31 de octubre de 2025.

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



## Concurso

### Administrativo\_Nación 6

El ITC ofertó sesenta y cinco (65) vacantes definitivas pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa mediante el Acuerdo N o. 86 del 22 de noviembre de 2023, suscrito por el ITC a través de su rector Ariosto Ardila Silva, y por la CNSC. La oferta de vacantes por parte del ITC fue la siguiente:

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



Modalidad del Proceso	Empleos	Vacantes
Abierto	47	57
Ascensos	8	8
Total	55	65

### 1. Verificación de Requisitos Mínimos (VRM)

### 2. Declaratoria de vacantes desiertas

La CNSC declaró desiertas aquellas para las cuales ningún candidato superó la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos. En consecuencia, se publicó la Resolución N o 796 del 6 de febrero de 2025. Para el ITC se declararon desiertas tres (3) vacantes, como se detalla a continuación:

OPEC	Modalidad	Nivel	Denominación	Código	Grado	Vacante
212317	Ascenso	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	1
212321	Ascenso	Profesional	Profesional Universitario	2044	3	1
212291	Abierto	Técnico	Técnico operativo	3121	7	1

Las pruebas escritas se aplicaron el domingo 27 de octubre de 2024 y el 16 de noviembre de 2024 se publicaron los resultados

Nivel	Citados	Presentes en la prueba escrita	Aprobaron Pruebas Funcionales (Eliminatorias)	% Aprobación de los presentes
Asistencial	263	164	67	40,85%
Técnico	428	245	92	37,55%
Profesional	759	430	169	39,30%
<b>Total</b>	<b>1.450</b>	<b>839</b>	<b>328</b>	<b>39,09%</b>

### 3. Publicación la lista d elegibles para los empleos que no necesitaban experiencia

OPEC	Modalidad	Nivel	Denominación	Código	Grado	Vacantes	Elegibles	Resolución
212174	Abierto	Técnico	Técnico Operativo	3132	7	1	6	743 del 06/02/2025
212180	Abierto	Asistencial	Enfermero Auxiliar	4128	7	1	3	744 del 06/02/2025



#### 4. Publicación de las listas de elegibles

La CNSC, conformó y expidió cuarenta y ocho (48) Listas de Elegibles para el ITC, las cuales fueron publicadas en el Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE) el 26 de septiembre de 2025.

OPEC	Vacantes	Elegibles
212323	1	1
212288	1	9
212301	2	18
212302	2	9
212290	3	11
212296	3	16
212313	1	1
212314	1	1
212315	1	1
212316	1	1
212318	1	1
212175	1	3
212178	1	5
212179	1	11
212185	1	11
212186	1	2
212187	1	2
212188	1	7
212189	1	7
212190	1	3
212192	1	4
212193	1	10
212292	1	11
212293	1	11
212295	1	11

OPEC	Vacantes	Elegibles
212297	1	3
212298	1	10
212299	1	2
212303	1	2
212305	1	6
212306	1	3
212307	1	2
212308	1	24
217192	1	8
212177	1	6
212182	1	2
212183	1	9
212191	1	11
212289	1	3
212294	1	6
212300	1	5
212309	1	2
212310	1	7
212311	1	9
212312	1	1
212181	2	5
212304	4	15
217193	1	5

#### 5. Aspectos para destacar

Con motivo de las acciones constitucionales (tutelas) interpuestas por algunos aspirantes, los jueces han decretado medidas de suspensión provisional para ciertos empleos. En atención a lo anterior, si bien todas las etapas del proceso de selección ya fueron desarrolladas, la publicación de las Listas de Elegibles de dichos empleos se encuentra a la espera, actuación que se llevará a cabo una vez se emita la decisión judicial definitiva que resuelva las medidas adoptadas.





Los empleos afectados son:

OPEC	Nro. Radicado de la acción judicial	Despacho judicial	Accionante	Estado del proceso
212184	No aplica	Resolución No. 002 y Resolución No. 003 Realizado por la Universidad Libre	Betsy Solanyi Matiz Prado y María Margarita Sierra Ortega	Se realizó la notificación a través el SIMO, Por medio de la cual se concluye una actuación administrativa tendiente a determinar el cumplimiento de los requisitos mínimos por parte de la aspirante, en el marco del Proceso de Selección – Entidades de Orden Nacional – Nación 6
212176	202500397	Juzgado Primero Administrativo de Oralidad Circuito Judicial de Bogotá - Sección Primera	Gustavo Alberto Rojas Rojas	Notificación fallo de tutela de segunda instancia, en el cual confirma la improcedencia de la acción, esta actuación fue remitida a la CNSC el día 11 de noviembre de 2025.

## 6. Resultados y efectividad del proceso

El ITC ofertó un total de sesenta y cinco (65) vacantes, en modalidades de ascenso y abierto, y realizó la transferencia de recursos correspondiente, en cumplimiento de la financiación definida para el proceso.

El proceso logró la provisión efectiva del 76,92% de las vacantes ofertadas, mientras que el 4, 62 % fue declarado desierto por no superarse la VRM y las pruebas escritas, mientras que el 3,08% permanece pendiente por decisiones judiciales relacionadas con tutelas y actuaciones administrativas. Se destaca la adecuada planeación financiera, la ausencia de reclamaciones procedentes en pruebas escritas y la observancia de los principios de mérito, objetividad y transparencia en todas las etapas.

El desarrollo integral del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional N° 2515 de 2023 – Nación 6 demuestra el cumplimiento de los objetivos institucionales de la CNSC, al fortalecer el sistema de carrera administrativa y garantizar la selección de los servidores públicos más idóneos conforme al principio constitucional del mérito. (Informe de la CNSC)

## 7. Vinculados prorroga y derogaciones

Nivel	Vinculados en periodo de prueba	Prórroga hasta enero 12 de 2026	ASCENSOS
Profesional	11	6	5
Técnico	9	2	
Asistencial	7	1	1



## Formalización Laboral Plantas de personal Administrativa y docente PES

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

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

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

### Propuesta Planta Docente.

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



Tabla No 2. Planta Actual Planta propuesta PES

EMPLEO	Planta actual	Planta Propuesta	Total
Docente Tiempo Completo	40	75	115
Docente Medio Tiempo	55		55
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>75</b>	<b>170</b>

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

### Propuesta Planta Administrativa

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

Tabla No 3 Planta Actual y Planta propuesta Administrativa

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

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

### Planta Bachillerato Técnico Industrial

Continúa la planta del Instituto del Bachillerato Técnico Industrial de la ETITC.

Tabla No 4



Docentes		Dedicación
No	85	Tiempo Completo

## Software Nomina- Humano Soporte Lógico

Se inicio el procedimiento de migración de datos definido en las actividades del Plan Operativo de Implementación de un software de servicios del área de Talento Humano- nomina, puesta en marcha y soporte de las soluciones, desde el mes de septiembre se han liquidado las Nóminas en el aplicativo Humano, es importante aclarar que este se Encuentra en etapa de CONSOLIDACIÓN

## Teletrabajo

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

A través los Forms <https://forms.office.com/r/TA9AwYZs9r> los teletrabajadores relacionaron las actividades realizadas (se adjuntan el informe mensual)., es importante aclarar que verificada la información consignada en los formatos se evidenció que algunos teletrabajadores no diligenciaron el formato, laboraron de manera presencial en la Escuela. resolución 111 del 10 de marzo de 2025

**Autorización.** Otorgar a los servidores públicos que se relacionan a continuación de las respectivas áreas administrativas de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, el desempeño de las funciones propias de su empleo, bajo la modalidad de teletrabajo suplementario desde el 10 de marzo de 2025 y hasta por tres (3) meses.

No	Servidor público	Cargo	Vicerrectoría/Recto ría	Días Teletrabajables
1	Orduz Nivia Andrés Eduardo	Profesional Universitario 2044-11	Vicerrectoría Administrativa /Talento Humano	Martes y miércoles
2	Eliana Patricia Garzón Doncel	Técnico Administrativo 3124- 12	Vicerrectoría Administrativa / Talento Humano	Miércoles y jueves





3	Yenny Milena García Bonilla	Profesional Especializado 2028-13	Vicerrectoría Administrativa/ Talento Humano	Martes y jueves
4	Viviana Pulido Suárez	Profesional de Gestión 2165-13	Rectoría/ secretaria general	Miércoles y jueves
5	Yaneth Jimena Pimiento Cortes	Profesional Especializado 2028-15	Rectoría/Planeación	Martes y miércoles
6	Sandra Guerrero Gómez	Profesional Universitario 2044-11	Rectoría/planeación	Martes y miércoles
7	Gloria Inés Bautista Alarcón	Profesional Especializado 2028-13	Vicerrectoría Administrativa/ Presupuesto	Martes y miércoles
8	Yenni Ávila Cárdenas	Secretaria 4178-13	Vicerrectoría Administrativa	Martes y miércoles
9	Carol Lizeth Rodríguez Echeverría	Técnico Operativo 3132-07	Rectoría / Diseño grafico	Martes y jueves
10	Alicia Mancera Barriga	Técnico Administrativo 3124-12	Vicerrectoría de Investigación	Martes y miércoles
11	Martha Cecilia Herrera	Profesional Especializado 2028-13	Vicerrectoría de investigación	Miércoles y jueves
12	Geraldine Jiménez Gómez	Auxiliar Administrativo 4044- 23	Secretaria General	Martes y jueves

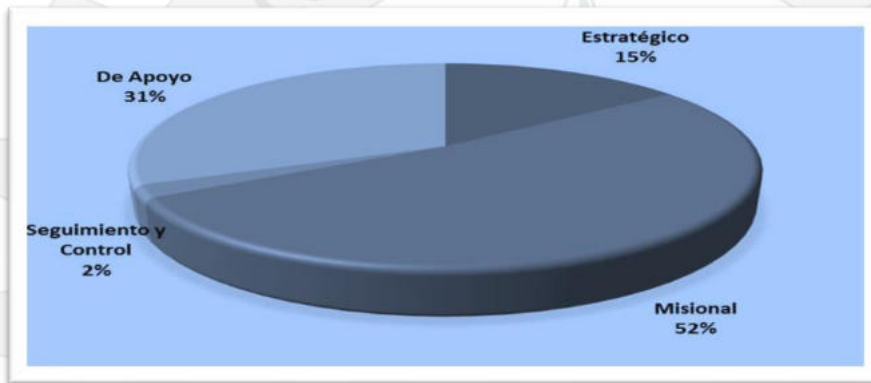
13	Edgar Mauricio López Lizarazo	Secretario General 185-07	Secretaría General /Rectoría	Martes y miércoles
14	Nitza Paola Rodríguez Quintero	Profesional Especializado 2028-13	Vice académica	Miércoles, a partir de las 12 m
16	Diana Marcela Castañeda	Técnico operativo 3132-12	Rectoría/comunicaciones	Martes y jueves
17	Yineth Vanessa Ovalle Pinto	Auxiliar de Técnico 3054-05	Vicerrectoría Administrativa/Contabilidad	Martes y miércoles
18	Diana Marcela Malagón Gamboa	Auxiliar de Técnico 3054-05	Vicerrectoría Administrativa / Tesorería	Martes y jueves
19	Jair Alejandro Contreras Parra	PROFESIONAL DE GESTIÓN 2165-13	Vicerrectoría Administrativa/ Tecnología	Martes y jueves



20	Alicia Janeth Peña Sánchez	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-04	Vicerrectoría Administrativa/ gestión documental	Miércoles y jueves
21	Martha Patricia Quintero Monsalve	PROFEONAL UNIVERSITARIO 2044-11	Vicerrectoría Administrativa/Conta bilidad	Martes y jueves
22	Maritza Zabala Huertas	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2028-13	Rectoría/ Autoevaluación	Martes y miércoles

### CARACTERIZACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS

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



Fuente: ETITC. Gestión Humana enero 2025

### TIPO DE VINCULACIÓN

Carrera Administrativa	Periodo de prueba	Libre Nombramiento y remoción	Provisionales	Periodo
13	26	17	34	1

Fuente: Elaboración propia. Corte diciembre de 2025

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



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

## ADMINISTRATIVOS

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

Mujeres	Hombres
47	46

Fuente grupo de Talento Humano 2025

## 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 2025

## 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 2025

## DOCENTES

CARACTERIZAR LA POBLACIÓN DOCENTE BACHILLERATO Y EDUCACIÓN SUPERIOR

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

Fuente: nominas 2025



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

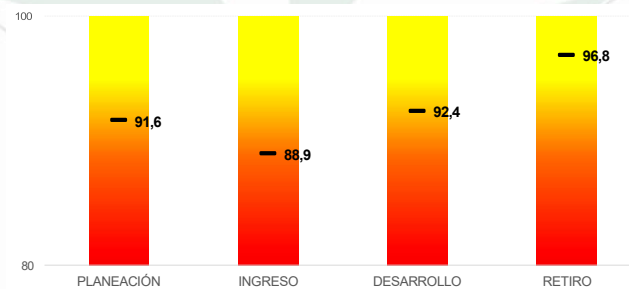
## AUTODIAGNOSTICO TALENTO HUMANO

### RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

#### 1. Calificación total:



#### 2. Calificación por componentes:



#### 3. Calificación por categorías:

### Bienestar Laboral

#### Resumen Ejecutivo

Durante la vigencia 2025, la ETITC adelantó la ejecución del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos con base en los lineamientos de la Política de Bienestar de la Función Pública, orientada al fortalecimiento del talento humano en el marco de un servicio público más humano, inclusivo, innovador y comprometido con el desarrollo institucional.





La gestión estuvo estructurada en torno a los seis ejes estratégicos establecidos por la política nacional, logrando avances significativos tanto en cobertura como en impacto sobre la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la ETITC:

## **8. Eje de Equilibrio Psicosocial**

Se implementaron estrategias orientadas a fortalecer las relaciones interpersonales, la comunicación organizacional y la gestión de factores psicosociales en el trabajo. A través de jornadas de integración y actividades lúdico-recreativas, se promovió un entorno laboral más armonioso dando paso al fortalecimiento y construcción de herramientas que promuevan el manejo de factores psicosociales.

## **9. Eje de Salud Mental**

Se fortaleció la promoción del autocuidado emocional mediante campañas preventivas, acompañamiento psicoeducativo y talleres de manejo del estrés, higiene del sueño y técnicas de respiración consciente y relajación. Estas estrategias contribuyeron a generar una cultura organizacional centrada en el bienestar emocional.

## **10. Eje de Diversidad e Inclusión**

Se consolidaron prácticas institucionales inclusivas a través de la implementación del enfoque diferencial, sensibilización sobre derechos humanos, la formación en equidad de género, y el reconocimiento de la diversidad cultural, étnica, etaria y de orientación sexual. Estas acciones apuntaron a consolidar una cultura institucional más equitativa, respetuosa e incluyente.

## **11. Eje de Transformación Digital**

Se implementaron estrategias para promover la apropiación tecnológica como parte del bienestar laboral, manteniendo un enfoque en el fortalecimiento de competencias digitales aplicadas al trabajo colaborativo e innovador.

## **12. Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público**

Se desarrollaron actividades enfocadas en el fortalecimiento del sentido de pertenencia, la ética pública y la vocación de servicio, incluyendo jornadas de inducción y reinducción, socialización de videos y piezas gráficas alusivas al código de integridad.

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



### 13. Eje de Entornos Laborales Saludables y Sostenibles

Se promovieron entornos físicos y organizacionales que favorecen el bienestar integral de los servidores, a través de iniciativas de actividad física, pausas activas, campañas de promoción de hábitos saludables y adecuación de espacios de bienestar. Estas acciones se alinearon con el objetivo de fomentar estilos de vida sostenibles y saludables.

### 14. Eje de Capacitación en Habilidades y Competencias

Se ejecutó un plan de formación orientado al cierre de brechas de capacidades técnicas, transversales y de liderazgo, alineado con los objetivos estratégicos de la entidad.

En síntesis, la gestión del Plan de Bienestar e Incentivos para esta vigencia se traduce en avances sustantivos hacia una cultura organizacional centrada en el bienestar integral, la equidad, el desarrollo profesional y la innovación institucional.

### Objetivos del Plan

#### Objetivo General:

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

#### 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.

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



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.





## Actividades Realizadas

<b>Nombre de la Actividad:</b>	Baby Shower
<b>Número de Participantes:</b>	35
<b>Objetivo:</b>	Celebrar y acompañar de manera significativa a las familias en la etapa previa a la llegada de su bebé, fortaleciendo los lazos de compañerismo y generando un ambiente de apoyo, alegría y cercanía dentro del entorno laboral.
<b>Fecha de Realización:</b>	Febrero 2025

### Evidencias:







<b>Nombre de la Actividad:</b>	Jornada de reintucción
<b>Número de Participantes:</b>	128
<b>Objetivo:</b>	Reforzar y actualizar los conocimientos de los funcionarios respecto a los principios, normativas, procesos y directrices institucionales, con el propósito de afianzar el compromiso institucional, la ética en el servicio y la mejora continua en el desempeño de sus funciones.
<b>Fecha de Realización:</b>	Febrero 10 de 2025

**Evidencias:**





<b>Nombre de la Actividad:</b>	Conmemoración día de Internacional de la Mujer
<b>Número de Participantes:</b>	172 personas
<b>Objetivo:</b>	Conmemorar el Día Internacional de la Mujer reconociendo y visibilizando los aportes, luchas y logros de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad, promoviendo la equidad de género, la reflexión crítica y el respeto por los derechos humanos.
<b>Fecha de Realización:</b>	Marzo 10 de 2025

### Evidencias

#### 1. Video Día De La Mujer.mp4

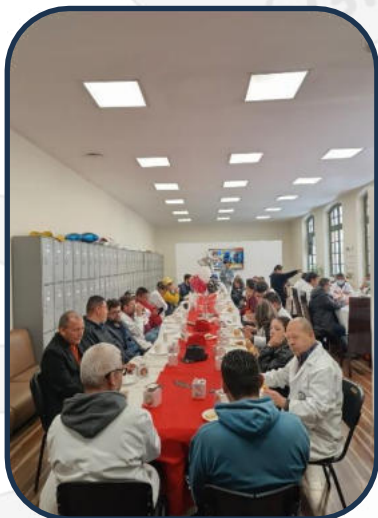




<b>Nombre de la Actividad:</b>	Celebración Fiesta de San José
<b>Número de Participantes:</b>	110 personas
<b>Objetivo:</b>	Propiciar un espacio de encuentro para reflexionar alrededor de las nuevas masculinidades, en torno a la fiesta de San José.
<b>Fecha de Realización:</b>	Marzo 28 de 2025

#### Evidencias

##### 1. Taller nuevas masculinidades: [Barberia de pensamientos.pdf](#)







<b>Nombre de la Actividad:</b>	Jornada de inducción
<b>Número de Participantes:</b>	24
<b>Objetivo:</b>	Orientar a los funcionarios de nuevo ingreso sobre la estructura, principios y normativas institucionales, facilitando su integración y el desarrollo de un desempeño ético y eficiente.
<b>Fecha de Realización:</b>	Abril 21 de 2025

**Evidencias:**

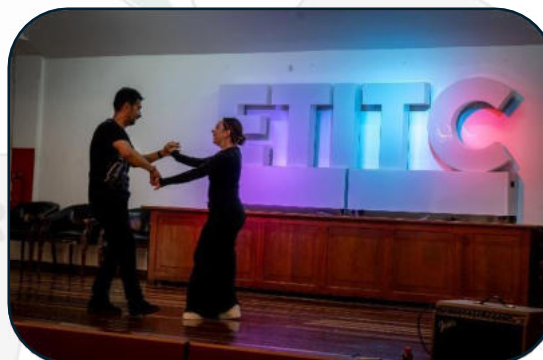






<b>Nombre de la Actividad:</b>	Celebración día de la secretaria
<b>Número de Participantes:</b>	34
<b>Objetivo:</b>	Reconocer y valorar el importante rol que desempeñan las secretarias en el desarrollo y funcionamiento de la organización, destacando su compromiso, profesionalismo y dedicación, a través de una actividad que promueva el agradecimiento, la integración y el bienestar.
<b>Fecha de Realización:</b>	Abril 28 de 2025

#### Evidencias





<b>Nombre de la Actividad:</b>	Celebración día del maestro
<b>Número de Participantes:</b>	306
<b>Objetivo:</b>	Reconocer y agradecer la labor, dedicación y compromiso de los maestros en la formación integral de los estudiantes, fortaleciendo su motivación y sentido de pertenencia dentro de la comunidad educativa.
<b>Fecha de Realización:</b>	Mayo 15 de 2025

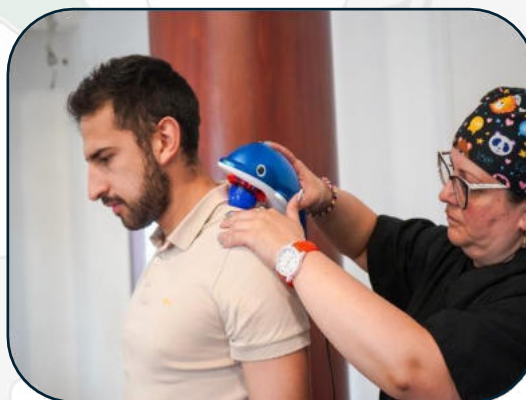
#### Evidencias





<b>Nombre de la Actividad:</b>	Estrategia de Salud Mental. Jornada de bienESTAR
<b>Número de Participantes:</b>	38
<b>Objetivo:</b>	Promover el cuidado de la salud mental y el bienestar integral de los colaboradores a través de espacios de sensibilización, reflexión y autocuidado, que fomenten un entorno laboral saludable, empático y equilibrado.
<b>Fecha de Realización:</b>	Mayo 23 de 2025

**Evidencias:**

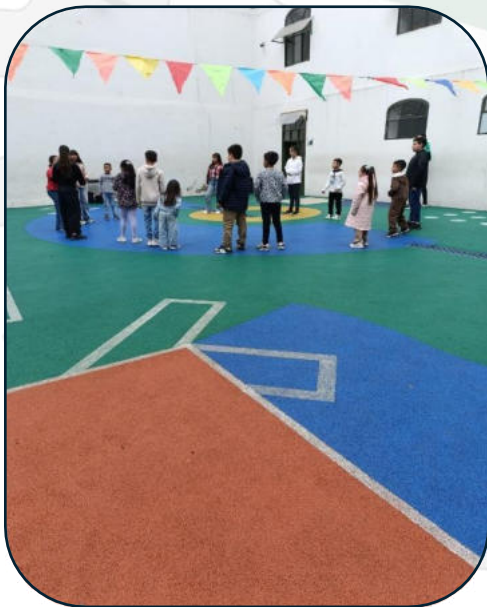






<b>Nombre de la Actividad:</b>	Emocionarte KIDS
<b>Número de Participantes:</b>	35 niños y niñas aproximadamente
<b>Objetivo:</b>	Promover el fortalecimiento de habilidades socioafectivas mediante actividades orientadas al deporte, la expresión artística y la dimensión espiritual, en consonancia con los lineamientos de bienestar integral establecidos por la ETITC.
<b>Fecha de Realización:</b>	Junio 24, 25 y 26 de 2025

**Evidencias:**







<b>Nombre de la Actividad:</b>	Compensación de tiempo para la familia
<b>Número de Participantes:</b>	98 funcionarios
<b>Objetivo:</b>	Regular y facilitar la compensación de tiempo a los colaboradores por actividades extraordinarias, garantizando el equilibrio entre el cumplimiento de responsabilidades laborales y el bienestar personal, en el marco de una gestión institucional justa y eficiente.
<b>Fecha de Realización:</b>	Abril 14, 15 y 16 Julio 1, 2 y 3
<b>Evidencias:</b>	<b>1. Semana Santa</b> <a href="#">Circular 2025 Descanso Compensado Semana Santa (1) (2).pdf</a> <b>2. Mitad de año</b> <a href="#">R235.pdf</a>

<b>Nombre de la Actividad:</b>	Día de la familia
<b>Número de Participantes:</b>	521 funcionarios
<b>Objetivo:</b>	Fomentar la unión, los valores y el fortalecimiento de los lazos familiares a través de actividades que promuevan la convivencia, el respeto y la integración entre los miembros de la comunidad institucional.
<b>Fecha de Realización:</b>	Junio 27 de 2025. Docentes IBTI y PES Julio 4 de 2025 Administrativos
<b>Evidencias:</b>	<b>1. Resolución mitad de año</b> <a href="#">R236.pdf</a>



<b>Nombre de la Actividad:</b>	Día de la familia
<b>Número de Participantes:</b>	98 funcionarios
<b>Objetivo:</b>	Fomentar la unión, los valores y el fortalecimiento de los lazos familiares a través de actividades que promuevan la convivencia, el respeto y la integración entre los miembros de la comunidad institucional.
<b>Fecha de Realización:</b>	Julio 4 de 2025. Administrativos
<b>Evidencias:</b>	1. <a href="#">R236.pdf</a>

<b>Nombre de la Actividad:</b>	Reinducción
<b>Número de Participantes:</b>	95 funcionarios
<b>Objetivo:</b>	Actualizar las novedades institucionales, promoviendo así el mejor desempeño laboral y la consolidación de una cultura institucional orientada al servicio público con integridad, transparencia y eficiencia.
<b>Fecha de Realización:</b>	Agosto 13 de 2025.
<b>Evidencias:</b>	<a href="#">AGOSTO</a>



<b>Nombre de la Actividad:</b>	Celebración Amor y Amistad
<b>Número de Participantes:</b>	106
<b>Objetivo:</b>	Fomentar la integración, el compañerismo y el sentido de pertenencia entre los funcionarios, a través de la celebración del Día del Amor y la Amistad, como un espacio de encuentro que fortalezca los lazos humanos, promueva un ambiente laboral armónico y reafirme los valores institucionales basados en el respeto, la solidaridad y la colaboración.
<b>Fecha de Realización:</b>	Septiembre 26 de 2025

#### Evidencias





<b>Nombre de la Actividad:</b>	Celebración Halloween
<b>Número de Participantes:</b>	110
<b>Objetivo:</b>	Promover la integración, la convivencia y el sentido de pertenencia entre los servidores de la entidad, mediante la celebración de Halloween como un espacio lúdico y recreativo que fortalezca el clima laboral.
<b>Fecha de Realización:</b>	Octubre 25 y 30 de 2025

#### Evidencias

##### Videos

[Halloween Áreas ETITC.mp4](#) [Halloween Mascotas ETITC.mp4](#)







<b>Nombre de la Actividad:</b>	Inducción personal nuevo (concurso de méritos)
<b>Número de Participantes:</b>	22
<b>Objetivo:</b>	Facilitar la integración del servidor público a la entidad, brindándole los conocimientos, valores, principios, deberes y responsabilidades del servicio público, así como el marco normativo, organizacional y ético que orienta el ejercicio de sus funciones, con el fin de garantizar un desempeño eficaz, transparente y comprometido con el interés general.
<b>Fecha de Realización:</b>	Noviembre 18 al 20 de 2025

#### Evidencias





<b>Nombre de la Actividad:</b>	Proyectando mi futuro, hacia una nueva etapa 2025
<b>Número de Participantes:</b>	6
<b>Objetivo:</b>	Orientar a los servidores en etapa de prepensión mediante una jornada formativa que fortalezca la toma de decisiones informadas frente a los aspectos laborales, financieros, emocionales y de proyecto de vida asociados a la transición hacia la jubilación.
<b>Fecha de Realización:</b>	Diciembre 1 de 2025

#### Evidencias







<b>Nombre de la Actividad:</b>	Cierre de gestión 2025
<b>Número de Participantes:</b>	520
<b>Objetivo:</b>	Reconocer y valorar los logros alcanzados durante el periodo de gestión, fortaleciendo el sentido de pertenencia, la cohesión institucional y el compromiso de los colaboradores, mediante un espacio de cierre que promueva la reflexión, el agradecimiento y la proyección de nuevos retos.
<b>Fecha de Realización:</b>	Diciembre 5 de 2025

#### Evidencias





<b>Nombre de la Actividad:</b>	Navidad del niño y la niña
<b>Número de Participantes:</b>	40
<b>Objetivo:</b>	Brindar un espacio de celebración y encuentro navideño para los niños, hijos de los funcionarios de la ETITC, que promueva la integración familiar, el bienestar y el fortalecimiento de los valores propios de la Navidad.
<b>Fecha de Realización:</b>	Diciembre 12 de 2025

#### Evidencias







<b>Nombre de la Actividad:</b>	Novena de Aguinaldo
<b>Número de Participantes:</b>	120 aproximadamente
<b>Objetivo:</b>	Fomentar la integración, el encuentro y el fortalecimiento de valores como la solidaridad, la esperanza y la fraternidad entre los miembros de comunidad ETITC, a través de la celebración de la Novena de Aguinaldo.
<b>Fecha de Realización:</b>	Diciembre 12 de 2025

### Evidencias

AREA	FECHA	INTENCION	LUGAR	HORA	RESPONSABLE
Recursos	Diciembre 1	SENTIDO DE PERTENENCIA		9:00 p. m.	Hon. Brayan Salas Arbo
Diciembre 2021	Diciembre 2	RESPONSABILIDAD		12:00h	Hon. Camilo Vargas
Bienestar Universitario	Diciembre 3	HONESTIDAD			Genaro Aguila Ortega
Infraestructura	Diciembre 4	COMPROMISO			Dr. Carlos Quintero
Informática y Comunicaciones	Diciembre 8	JUSTICIA			Ing. Jairo Parra Labrador
Vicerrectoría de Investigación Extensión y Vinculación	Diciembre 11	DELEGACIÓN	Capilla ETITC	9:00 p. m.	Hon. Luis Marín Torres
Vicerrectoría Académica Decanato FES	Diciembre 12	RESPECTO			Hon. Mónica Ruiz Pineda
Talleres Laboratorios	Diciembre 15	EL SERVICIO			Ing. Rubén Martínez Pachón
Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Diciembre 16	EMPRESA			Dr. Ariel Tovar





<b>Nombre de la Actividad:</b>	Comunicación asertiva
<b>Número de Participantes:</b>	45
<b>Objetivo:</b>	Desarrollar competencias avanzadas en comunicación organizacional y liderazgo comunicativo, mediante la aplicación de metodologías y herramientas especializadas que optimicen los flujos de información.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante el I semestre 2025
<b>Evidencias:</b>	1. Grabación <a href="https://itceduco-my.sharepoint.com/personal/capacitacion_itc_edu_co/Documents/2025/CAPACITACIONES/../../../../v:/g/personal/capacitacion_itc_edu_co/EUjPE4jD-dFgVxklR8KD2sBzP9a3MvDxIs5v1OydtxfNQ?e=p5KMeg">https://itceduco-my.sharepoint.com/personal/capacitacion_itc_edu_co/Documents/2025/CAPACITACIONES/../../../../v:/g/personal/capacitacion_itc_edu_co/EUjPE4jD-dFgVxklR8KD2sBzP9a3MvDxIs5v1OydtxfNQ?e=p5KMeg</a>

<b>Nombre de la Actividad:</b>	Charlas sobre VBG, acoso laboral, sexual
<b>Número de Participantes:</b>	29
<b>Objetivo:</b>	Actividades orientadas a la identificación, prevención y actuación frente a situaciones de acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica, violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación, con enfoque de derechos humanos y equidad de género.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante el II trimestre 2025



**Evidencias:**

1. Protocolos de atención, prevención, protección y sanción de las violencias basada en género y discriminaciones.

[https://itceduco-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/capitacion\\_i tc\\_edu\\_co/EYtqzRyfdrZLgbGT0RbVLtoBhC4G9L4ZbsxtK\\_Qin1FE\\_g?e=qV1Ei1](https://itceduco-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/capitacion_i tc_edu_co/EYtqzRyfdrZLgbGT0RbVLtoBhC4G9L4ZbsxtK_Qin1FE_g?e=qV1Ei1)

2. Atención de violencias de género y acoso sexual

[Prevención de Violencias de género y acoso sexual en el empleo público.xlsx](#)



<b>Nombre de la Actividad:</b>	Celebración de cumpleaños
<b>Número de Participantes:</b>	339
<b>Objetivo:</b>	Fomentar un ambiente laboral positivo y fortalecer el sentido de pertenencia entre la comunidad de la ETITC, mediante la celebración mensual de los cumpleaños, reconociendo a cada integrante como parte valiosa del equipo.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante la vigencia 2025

#### Evidencias:

##### 1. Tarjetavirtual CUMPLEAÑOS.mp4







<b>Nombre de la Actividad:</b>	Caminatas ecológicas
<b>Número de Participantes:</b>	63
<b>Objetivo:</b>	Fomentar la conciencia ambiental y promover el bienestar integral de los colaboradores mediante caminatas ecológicas que refuercen el trabajo en equipo y el compromiso con la sostenibilidad.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante la vigencia 2025

#### Evidencias





<b>Nombre de la Actividad:</b>	Manifestaciones de solidaridad y condolencias
<b>Número de Participantes:</b>	17
<b>Objetivo:</b>	Brindar apoyo y expresar solidaridad a los funcionarios en momentos de duelo, fortaleciendo una cultura organizacional empática y respetuosa.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante la vigencia 2025

**Evidencias:**





<b>Nombre de la Actividad:</b>	Socialización Código de Integridad
<b>Número de Participantes:</b>	711 informados
<b>Objetivo:</b>	Promover el conocimiento y la comprensión del Código de Integridad en la función pública, fomentando prácticas éticas, transparencia y responsabilidad entre los servidores públicos para fortalecer la confianza ciudadana.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante la vigencia 2025

**Evidencias:**

**1. Video**

**RESPETO - CÓDIGO DE INTEGRIDAD.mp4**



<b>CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD</b>	IPB	<b>CLASIF. DE INTEGRIDAD</b>	A	<b>CLASIF. DE DISPONIBILIDAD</b>	1
------------------------------------	-----	------------------------------	---	----------------------------------	---





<b>Nombre de la Actividad:</b>	Código de Integridad
<b>Número de Participantes:</b>	711
<b>Objetivo:</b>	Promover el conocimiento y la comprensión del Código de Integridad en la función pública, fomentando prácticas éticas, transparencia y responsabilidad entre los servidores públicos para fortalecer la confianza ciudadana.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante la vigencia 2025

#### Evidencias

Publicación resultado aplicación test de percepción

<https://www.etitc.edu.co/archives/encuestapercepcioncintegridadetitc.pdf>





<b>Nombre de la Actividad:</b>	Socialización Código de Integridad
<b>Número de Participantes:</b>	711 informados
<b>Objetivo:</b>	Promover el conocimiento y la comprensión del Código de Integridad en la función pública, fomentando prácticas éticas, transparencia y responsabilidad entre los servidores públicos para fortalecer la confianza ciudadana.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante lavigencia 2025
<b>Evidencias:</b> 	



<b>Nombre de la Actividad:</b>	Participación actividades deportivas-recreativas
<b>Número de Participantes:</b>	115
<b>Objetivo:</b>	Promover la participación en actividades recreo-deportivas que contribuyan al bienestar físico y mental, fortaleciendo la integración, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia dentro de la institución.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante la vigencia 2025

**Evidencias:**







<b>Nombre de la Actividad:</b>	Promoción uso de la bicicleta
<b>Socialización de la información:</b>	711 informados
<b>Número de Participantes:</b>	3
<b>Objetivo:</b>	Incentivar el uso de la bicicleta como una alternativa de transporte sostenible, saludable y económica, contribuyendo a la reducción de la contaminación ambiental y al bienestar físico de la comunidad.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante la vigencia 2025

**Evidencias:** 1. Resolución [res3922017.pdf](#)





<b>Nombre de la Actividad:</b>	Estrategia de Salud Mental. Respira ETITC
<b>Número de Participantes:</b>	711 informados
<b>Objetivo:</b>	Promover el cuidado de la salud mental y el bienestar integral de los funcionarios a través de espacios de sensibilización, reflexión y autocuidado, que fomenten un entorno laboral saludable, empático y equilibrado.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante el I semestre-Vigencia 2025

### Evidencias:





<b>Nombre de la Actividad:</b>	Celebración día del Servidor Público y del trabajo
<b>Número de Participantes:</b>	196
<b>Objetivo:</b>	Promover el conocimiento y la comprensión del Código de Integridad en la función pública, fomentando prácticas éticas, transparencia y responsabilidad entre los servidores públicos para fortalecer la confianza ciudadana.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante el I semestre-Vigencia 2025
<p style="text-align: center;"><b>Evidencias:</b></p> <p><b>Publicación en redes:</b> <a href="https://www.facebook.com/100064680101793/posts/pfbid028oioPpDzWjFUBMY4oi5wEm79cWrfe9hf7oHK3xgLEPD8jAWtCWdjruW2P6Nc7mKl/?app=fbl">https://www.facebook.com/100064680101793/posts/pfbid028oioPpDzWjFUBMY4oi5wEm79cWrfe9hf7oHK3xgLEPD8jAWtCWdjruW2P6Nc7mKl/?app=fbl</a></p> <div></div>	





<b>Nombre de la Actividad:</b>	Capacitación sobre inclusión, diversidad y equidad
<b>Número de Participantes:</b>	45
<b>Objetivo:</b>	Espacios de formación y reflexión dirigidos a fomentar una cultura organizacional inclusiva, equitativa y respetuosa de la diversidad en todas sus formas, promoviendo el reconocimiento de los derechos de todas las personas.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante el I semestre-Vigencia 2025
<b>Evidencias:</b>  <b>1. Informe</b> <a href="#"><u>Informe Actividades PIC 2025-Inclusión y Diversidad.pdf</u></a>    	



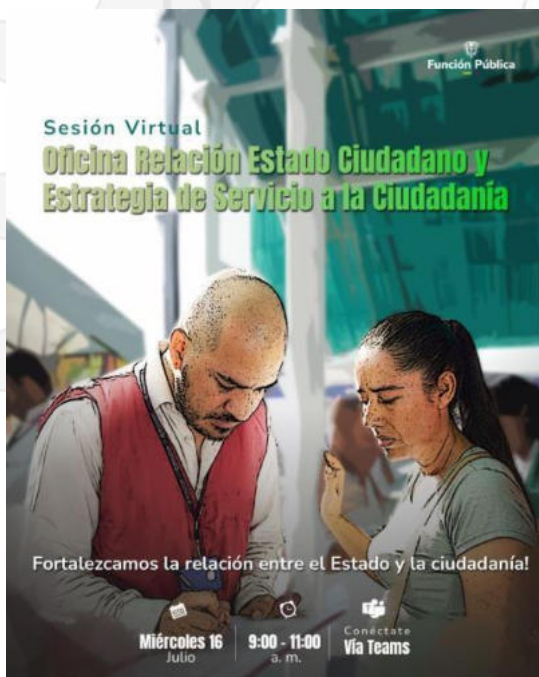
<b>Nombre de la Actividad:</b>	Atención y servicios a las ciudadanías
<b>Número de Participantes:</b>	32
<b>Objetivo:</b>	Espacios de formación y reflexión en torno a la vocación de servicio, la identidad como servidores y servidoras públicas.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante el II semestre-Vigencia 2025

#### Evidencias:

##### 1.Asistencia

[16072025 SERVICIO A LAS CIUDADANIAS.xlsx](#)

[09072025 ATENCIÓN Y SERVICIOS A LA CIUDADANÍA. ASISTENCIA.xlsx](#)



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



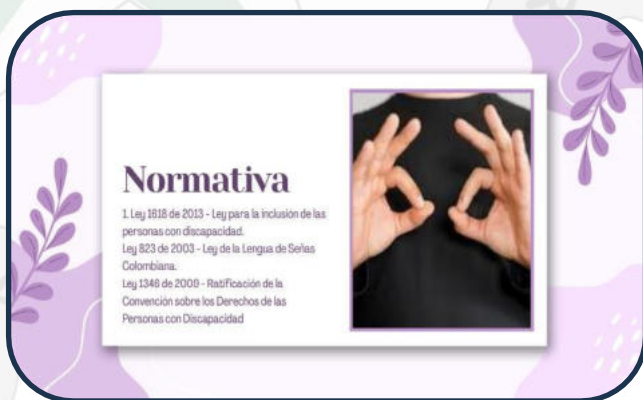
<b>Nombre de la Actividad:</b>	Lengua de señas colombiana
<b>Número de Participantes:</b>	10
<b>Objetivo:</b>	Espacios de formación y reflexión en torno a la vocación de servicio, la identidad como servidores y servidoras públicas.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante el II semestre-Vigencia 2025

#### Evidencias:

##### 1.Asistencia, presentación, videos, replica

#### 22082025LENGUA DE SEÑAS

<https://www.etitc.edu.co/archives/replicas/leguasenascol.pdf>







<b>Nombre de la Actividad:</b>	Transversalización Enfoque de Género
<b>Número de Participantes:</b>	58
<b>Objetivo:</b>	Brindar espacios para la sensibilización sobre inclusión, equidad y diversidad.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante el II semestre-Vigencia 2025

### Evidencias:

#### 1. Asistencia, presentación, videos, replica, grabación.

04092025 TRANSV ENFOQUE GÉNERO

<https://www.etitc.edu.co/archives/replicas/enfoquegenero.pdf>



Somos parte de una gran diversidad en el universo, allí radica la fuerza individual y colectiva, también la responsabilidad. Newton nos recuerda que, "la unidad de la variedad, y la variedad en la unidad es la ley suprema del universo".



**OBJETIVO:** Reflexionar y proponer enfoques diferenciales acordes con los escenarios de relacionamiento entidades-ciudadanías en el marco de la garantía de derechos.

Si fueran invitados-as a una conferencia, y su iniciación es una frase con su pensamiento sobre el enfoque diferencial, ¿cuál sería su frase célebre?



<b>Nombre de la Actividad:</b>	Fortalecimiento institucional en Equidad de Género y prácticas de Atención Digna hacia la Construcción de Ambientes Inclusivos
<b>Número de Participantes:</b>	65 docentes IBTI
<b>Objetivo:</b>	Brindar espacios para la sensibilización sobre inclusión, equidad y diversidad.
<b>Fecha de Realización:</b>	Durante el II semestre-Vigencia 2025

#### Evidencias:

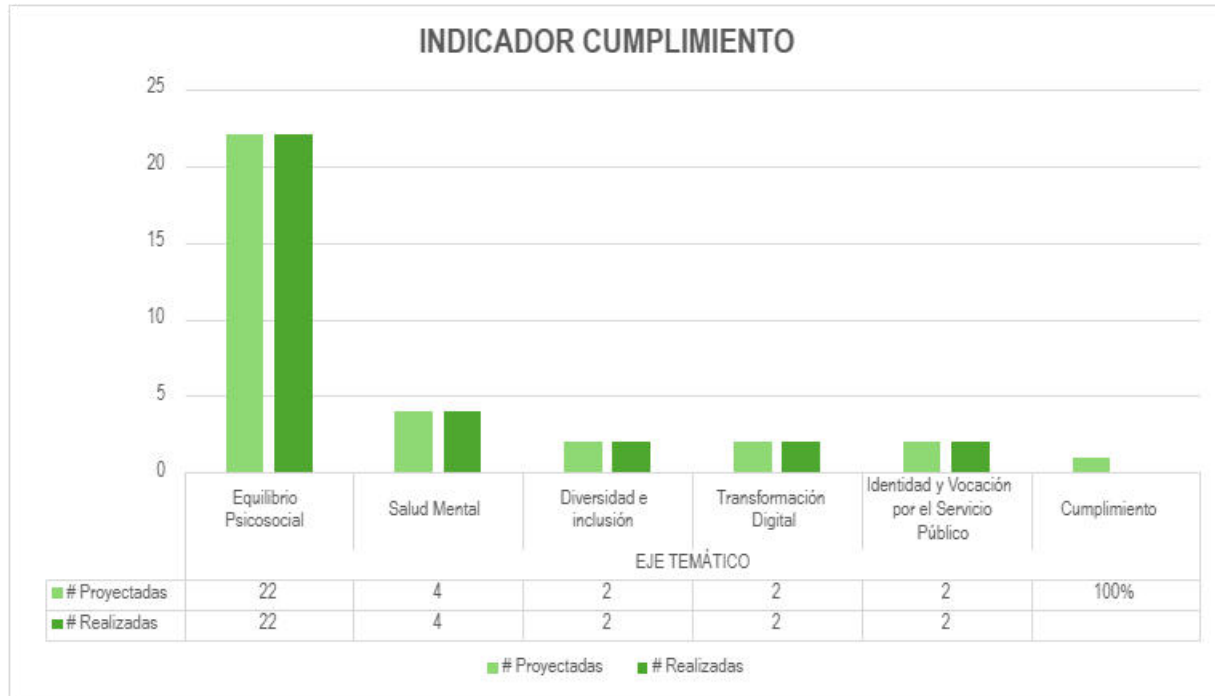
##### 1. Presentación, fotografías

##### 19092025 Fortalecimiento Institucional en Equidad de Género y Prácticas de Atención Digna hacia la Construcción de Ambientes Inclusivos





## Logros



### 1. Eje de Equilibrio Psicosocial

Se fortaleció la convivencia laboral mediante estrategias orientadas a mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación efectiva y la gestión de factores psicosociales. Las jornadas de integración, actividades lúdico-recreativas y espacios de sensibilización permitieron promover un entorno laboral más armónico y facilitar la construcción de herramientas para el manejo adecuado de situaciones asociadas al estrés y la carga emocional.

### 2. Eje de Salud Mental

Se desarrollaron acciones de promoción del autocuidado emocional que incluyeron campañas preventivas, talleres de manejo del estrés, higiene del sueño y técnicas de respiración consciente y relajación. Estas actividades contribuyeron a la consolidación de una cultura organizacional que prioriza el bienestar emocional y fomenta prácticas saludables en el entorno laboral.





### 3. Eje de Diversidad e Inclusión

Se fortalecieron las prácticas institucionales inclusivas mediante la implementación del enfoque diferencial, la promoción de los derechos humanos y la formación en equidad de género. Asimismo, se generaron espacios de reconocimiento a la diversidad cultural, étnica, etaria y de orientación sexual, consolidando una cultura organizacional más respetuosa, equitativa e incluyente.

### 4. Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público

Se ejecutaron acciones orientadas al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la ética pública y la vocación de servicio. Entre ellas, se desarrollaron jornadas de inducción y reinducción y se socializaron piezas gráficas y audiovisuales alusivas al código de integridad, promoviendo así una cultura institucional basada en los valores del servicio público.

### 5. Eje de Entornos Laborales Saludables y Sostenibles

Se promovieron entornos físicos y organizacionales favorables mediante actividades de actividad física, pausas activas, campañas de hábitos saludables. Estas iniciativas contribuyeron al fomento de estilos de vida sostenibles y al fortalecimiento del bienestar integral de los servidores.

### 6. Eje de Capacitación en Habilidades y Competencia

Se implementó un plan de formación orientado al cierre de brechas en capacidades técnicas, transversales y de liderazgo, alineado con los objetivos estratégicos institucionales. Este proceso favoreció el desarrollo profesional y la actualización permanente de los servidores públicos.

## Selección y Vinculación

Durante la vigencia 2025, la ETITC efectuó la vinculación de quince (15) servidores públicos, de los cuales cuatro (4) correspondieron a procesos de reubicación, realizados en estricto cumplimiento del procedimiento institucional de selección. A continuación, se detalla la relación del personal vinculado.

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



### Vinculaciones Carrera Administrativa por Concurso de Méritos

En desarrollo del Concurso de Méritos Nación 6, y de conformidad con lo dispuesto en la normatividad vigente en materia de carrera administrativa, la ETITC realizó la vinculación de veintidós (22) servidores públicos en período de prueba, quienes tomaron posesión e iniciaron el ejercicio de sus funciones durante los meses de noviembre y diciembre de la vigencia en curso.



### Retiros de Personal

Durante la vigencia 2025, la ETITC registró un total de 54 retiros de personal, asociados a diferentes causales administrativas y legales, gestionados conforme a la normatividad vigente y a los procedimientos institucionales de

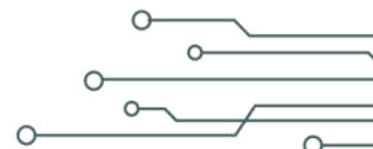
CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



talento humano.



**Escuela Tecnológica  
Instituto Técnico Central**  
Establecimiento Público de Educación Superior



### Distribución de retiros por tipo de planta

Tipo de Planta	Total Retiros	% sobre el total
Planta Administrativa	37	68,5 %
Docentes IBTI	5	9,3 %
Docentes PES (Hora Cátedra)	12	22,2 %
<b>Total, General</b>	<b>54</b>	<b>100 %</b>

### Detalle de retiros – Planta Administrativa

Motivo	Número	% dentro de la planta
Terminación de provisionalidad	20	54,1 %
Retiro voluntario	13	35,1 %
Cumplimiento edad de pensión	4	10,8 %
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Estos movimientos reflejan un impacto significativo de la terminación de nombramientos en provisionalidad dentro de la planta administrativa, información clave para la planeación de la provisión definitiva de cargos y la continuidad del servicio institucional.





## Plan de Capacitación

### Resumen Ejecutivo

Durante la vigencia correspondiente al año 2025, la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central adelantó la implementación del **Plan de Capacitación**, en el marco de los lineamientos del **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 (PNFC)** del Departamento Administrativo de la Función Pública. El propósito de este componente es la mejora constante del desempeño laboral de los servidores públicos, bajo principios de equidad, igualdad en el acceso y pertinencia formativa, reafirmando que: *"Si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado."*

El proceso de capacitación se estructuró desde la **identificación de necesidades** de cada dependencia, hasta la **evaluación de impacto** de las acciones desarrolladas, garantizando su alineación con los ejes estratégicos del PNFC y los desafíos institucionales.

### Principales Avances y Resultados

- **Cobertura y ejecución efectiva durante la vigencia**, con acciones de formación focalizadas en fortalecer el talento humano institucional frente a los retos de la nueva normalidad, el enfoque de derechos y la transformación pública.
- Se garantizó la **equidad en el acceso a las capacitaciones**, asegurando la participación de funcionarios y contratistas de diferentes áreas y niveles jerárquicos.

### Ejes Temáticos Abordados

#### 1. Paz total, memoria y derechos humanos

Se llevaron a cabo capacitaciones que permitieron abarcar contenidos orientados a mejorar la comunicación asertiva, la resolución de conflictos y el reconocimiento de comunidad a través de estrategias que generan procesos reflexivos de aprendizaje y paz.

#### 2. Territorio, vida y ambiente

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



Se socializaron contenidos sobre sostenibilidad y análisis territorial, fomentando la comprensión de la relación entre la función pública y el entorno geográfico, desde una mirada humanista y ambiental.

### 3. Mujeres, inclusión y diversidad

Se difundió información que llevara a prevenir la violencia de género, incorporando estrategias de abordaje y avances normativos al respecto, paralelamente se desarrollaron talleres y capacitaciones que promovieran la inclusión y respeto por la diversidad desde un enfoque comunicativo.

### 4. Transformación digital y cibercultura

Se adelantaron cursos introductorios y especializados en competencias digitales, orientados a fortalecer la apropiación tecnológica y el uso estratégico de herramientas TIC en los procesos administrativos y académicos.

### 5. Probidad, ética e identidad de lo público

Se adelantaron temáticas orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia que permitiera apropiarse la identidad del servidor público reflejada en la ética por lo público, haciendo uso de técnicas que promuevan la mejora y protección de la identidad.

### 6. Habilidades y competencias

Se ejecutaron talleres y cursos sobre planeación estratégica, gestión por resultados, trabajo en equipo y liderazgo.

## Conclusión

El componente de capacitación de la ETITC, durante la vigencia 2025, avanzó de manera significativa en el cumplimiento de su propósito institucional, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo, inclusivo y pertinente. Este ejercicio formativo ha sido clave para consolidar un talento humano comprometido con la transformación de la gestión pública y el fortalecimiento del servicio que se presta a la ciudadanía.

## Objetivo general

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



### 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





### Actividades Realizadas

Mes	N.º de Capacitaciones	Promedio Participantes	Ejes PIC abordados	Temáticas abordadas	Evidencias
Enero	7	55 personas	6 y 4	Nueva reforma pensional, manejo plataformas Cvlac y GrupLAC de Minciencias, emprendimiento, formulación proyectos investigación, inteligencia artificial y seguridad digital	<a href="#">SEGUIMIENTO PIC 2025.xlsx</a>
Febrero	8	143 personas	2 y 6	Plan saneamiento básico (residuos sólidos, control plagas, manejo de agua, limpieza y desinfección), Reinducción, Estrategia de Lenguajes Claros, Comprensibles e Incluyentes, Política de servicio al ciudadano Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública, Fundamentos de la contratación estatal, Marcos de referencia y elementos de clasificación documental, Cátedra ETITC - Filosofía Institucional de la ETITC	
Marzo	5	86	6	Formulación proyectos de inversión, Medición del Desempeño Institucional 2024, Acciones de servicio- Caracterización de la ciudadanía y grupos de valor, Los cuidados de la piel, Inducción a la Alta Gerencia del Estado Colombiano: Bienvenidos al Servicio Público	
Abril	7	37	1, 3 y 6	Gestión de conflictos de interés en la vigencia 2025, Funciones y Responsabilidades Comité Convivencia Laboral, Manejo y gestión de la plataforma SIAC, Conversatorio Sobre el camino que transita la ETITC hacia la Acreditación Institucional y el Reconocimiento como Universidad Rendición de cuentas ETITC 2024, Cómo mejorar la comunicación con PNL (Programación neurolingüística), Protocolos de atención, prevención, protección y sanción de las violencias basada en género y discriminaciones.	



Mes	N.º de Capacitaciones	Promedio Participantes	Ejes PIC abordados	Temáticas abordadas	Evidencias
Mayo	8	26	5 y 6	Inducción personal nuevo, Inducción Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación Riesgo Psicosocial, Funciones y responsabilidades de supervisores de contrato, El poder inclusivo del lenguaje, Manejo Herramientas Office 365, Power BI	
Junio	3	19	3 y 6	Asistencia técnica sobre avances normativos para fortalecer entornos laborales libres de violencias con enfoque de equidad de género., Enfoque diferencial en el servicio a la Ciudadanía, Prevención del daño antijurídico y faltas disciplinarias en torno a respuesta de PQRS, oportunas y fondo, IA aplicada a la Gestión Administrativa,	
Julio	5	15	2 y 5	Atención y servicios a las ciudadanías, Oficina Relación Estado Ciudadano y la Estrategia de Servicio a la Ciudadanía, Lenguaje claro, Gestión de contraseñas seguras, Programa servimos.	
Agosto	3	18	1, 3 y 5	ABC de la comunicación no violenta, Habeas Data, Lengua de señas colombiana.	
Septiembre	6	46	2, 3 y 6	Catedra ETITC “Ética en el mundo de la técnica y la tecnología un compromiso con el pacto educativo global para humanizar la innovación, Optimización uso del papel, Transversalización del enfoque de género, Brigada de emergencias, Fortalecimiento institucional en equidad de género y prácticas de atención dignas hacia la construcción de ambientes inclusivos, Cambio climático.	



Octubre	11	23	1, 2, 3,4, 5 y 6	Gestión ambiental y manejo de residuos, Estrategias de inclusión y diversidad, Cultura de integridad y ética pública, Ciberhigiene y buenas prácticas de seguridad informática, Practicas sostenibles, Catedra ETITC "Cantarle a la tierra, la esperanza y a la resistencia", Ruta de la carbono-Neutralidad del sector educativo.
Noviembre	5		3, 5 y 6	Sensibilización en Acreditación Institucional, Prevención y atención de violencias contra las mujeres,

Mes	N.º de Capacitaciones	Promedio Participantes	Ejes PIC abordados	Temáticas abordadas	Evidencias
				Generalidades del sistema de control interno, Proceso pago de nómina, Cierre de vigencia 2025 y apertura 2026	
Diciembre	12	14	4, 5 y 6	Manejo de estrés laboral, Liderazgo y comunicación, Supervisores de contratos, Coordinación de vida personal y laboral, Ciberseguridad, Inteligencia emocional, Comunicación asertiva y trabajo en equipo, Proceso de recepción de factura electrónica.	



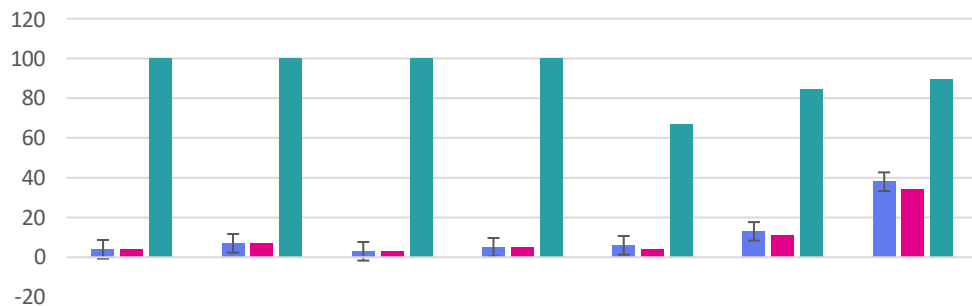


**Observación:** Del total de las 38 capacitaciones proyectadas dentro del PIC para la vigencia 2025 se dio cumplimiento a 34 de los temas lo cual se evidencia en el siguiente apartado de Logros. Sin embargo, en las Actividades realizadas se registran 80 capacitaciones, esto con el fin de fortalecer las temáticas proyectadas con el apoyo de entes externos siempre manteniéndose en línea con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

## Logros

Durante la vigencia 2025, el área de Capacitación de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central (ETITC) alcanzo avances significativos en la ejecución de actividades formativas, con el objetivo de mejorar continuamente el desempeño de nuestros servidores públicos. El enfoque estuvo dirigido a consolidar procesos que garantizaran una mayor participación y una formación más integral, alineada con las necesidades del entorno laboral y la misión institucional.

Indicador Cumplimiento- Corte Diciembre 2025



	Paz total, memoria y derechos humanos	Territorio, vida y ambiente	Mujeres, inclusión y diversidad	Transformación digital y cibercultura	Probidad, ética e identidad de lo Público	Habilidades y competencias	TOTAL
■ Proyectadas	4	7	3	5	6	13	38
■ Realizadas	4	7	3	5	4	11	34
■ % cumplimiento	100,00	100,00	100,00	100,00	66,67	84,62	89,47

■ Proyectadas ■ Realizadas ■ % cumplimiento



### 1. Implementación de Mecanismos para Validar Asistencia a Capacitaciones Externas

En el marco de la mejora de la gestión de la formación externa, se implementó un mecanismo para validar la asistencia a las capacitaciones externas, con el objetivo de contar con las evidencias de participación.

### 2. Evaluación de Impacto y Satisfacción

Se desarrollaron encuestas de satisfacción y retroalimentación al final de cada actividad formativa, programada en la ETITC. Los resultados fueron muy positivos, con una calificación promedio de 4. sobre 5, lo que refleja el alto nivel de pertinencia y calidad de las capacitaciones. Los funcionarios destacaron, en particular, la aplicabilidad práctica de los contenidos tratados y su impacto directo en la mejora de sus funciones diarias.

Este sistema ha proporcionado una visibilidad completa de las formaciones que complementan el desarrollo de los servidores, permitiendo que la ETITC mantenga un control actualizado y confiable de la formación continua de su equipo.

### 3. Fortalecimiento de la Cultura de Formación Continua

A lo largo de esta vigencia, se consolidó una verdadera cultura de formación continua, con un enfoque hacia la mejora del desempeño individual y colectivo. A través de actividades que no solo se centraron en los contenidos técnicos, sino también en el desarrollo de habilidades blandas como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo, los funcionarios lograron fortalecer su perfil profesional, contribuyendo directamente a la eficiencia de los procesos institucionales.

### 4. Diversificación de la Oferta Formativa

La oferta formativa se diversificó con el objetivo de atender las necesidades de desarrollo profesional de los servidores públicos de manera integral. Se incorporaron nuevas modalidades y contenidos, destacando especialmente los cursos de alta demanda en el contexto actual:



Power BI: Se ofreció un curso inicial de esta herramienta, clave para la toma de decisiones basadas en datos, que fue muy bien recibido por el personal administrativo y de docente.

[Logrando un total de 8 graduados que participaron en la formación.](#)

Inteligencia Artificial (IA) Aplicada a la Gestión Administrativa: Este curso brindó a los funcionarios las herramientas necesarias para integrar la IA en los procesos administrativos, mejorando la eficiencia operativa y la calidad del servicio público. Estas iniciativas permitieron a los servidores públicos adquirir competencias digitales clave, alineadas con los desafíos de la transformación digital del sector público. [Logrando un total de 33 graduados que participaron en la formación.](#)

Curso de inglés básico A1: con el fin de fortalecer la cultura en el aprendizaje de una segunda lengua como un factor diferencial en el mundo laboral se ofertó el curso de inglés básico A1, del cual se [graduaron 7 funcionarios.](#)

## **5. Inclusión y Equidad en el Acceso a la Capacitación**

Uno de los objetivos clave fue garantizar que todos los servidores tuvieran igual acceso a las oportunidades de formación. Para ello, se implementaron estrategias de inclusión y equidad, priorizando la participación de funcionarios de diferentes áreas, rangos jerárquicos y perfiles.





## Seguridad y Salud en el Trabajo

### 1. OBJETIVO

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

### 2. PLAN DE TRABAJO

Teniendo en cuenta la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Según la resolución 0312 de 2019 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo S-SST”, se estableció un plan de trabajo para el 2025. El cual busca fortalecer el cuidado de sus partes interesadas, funcionarios, administrativos, docentes, estudiantes, contratistas, visitantes, etc.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2025															
ÁREA:		TALENTO HUMANO - SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO													
OBJETIVO DEL PROGRAMA:		Planificar las actividades para lograr implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, para la prevención de accidentes y enfermedades laborales y la promoción de la salud y ambientes de trabajo sanos y seguros para los servidores y colaboradores de la entidad, en cumplimiento de la normatividad y políticas institucionales.													
ALCANCE:		Aplica a todos los funcionarios, contratistas y subcontratistas de la Entidad y sus áreas de trabajo													
META:		Cumple con el 95 % de las actividades programadas en el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025													
MARCO LEGAL:		Artículo 2.2.4.8.8 Obligaciones de los empleadores, Numeral 7 Plan de Trabajo Anual en S.S.T Decreto 3072 de 2015.													
NIVEL	ACTIVIDAD	% PESO PROGRAMADO	% E.EJECUTADO	META/ ENTREGABLE											
1	PLANEAR SGSST	25%	80%												
ACTIVIDAD NIVEL 1		% PESO PROGRAMADO	% E.EJECUTADO												
1.1	RECURSOS	90%	71%												
TAREAS		% PESO PROGRAMADO	% E.EJECUTADO												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												
		90%	71%												

ACTIVIDAD				% PESO PROGRAMADO	% EJECUTADO	META/ ENTREGABLE												OBSERVACIONES			
1	HACER SGSST			10%	0%	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
5.1	GESTION DE LA SALUD			20%	0%																
TAREAS		RESPONSABLE	RECURSOS	% PESO PROGRAMADO	% EJECUTADO																
5.1.1	Descripción epidemiológica y diagnóstico de condiciones de salud	SS2	Personas, Tecnólogos	15%	0%	Base de Datos Informados epidemiológicos												5			
5.1.2	Programas de vigilancia epidemiológica	SS1, comités AIE, CAP, comunitarios	Personas, Tecnólogos	0,07%	0,07%	Aplicación Sistema Vigila Precozidad															
5.1.3	Actividades de Promoción y Prevención en la Salud			0,00%	0,00%	Actividades Lúdicas de Promoción: Juego Cartas educativas, presentaciones, dramatización, Zapa, Rondallas, dramatizaciones, Juegos de Rol, etc.															
5.1.4	Información al público por medio de los medios de comunicación			0,00%	0,00%	Servicio de la Información a Salud en el Trabajo															
5.1.5	Exámenes Médicos Laborales Resolución 2006 de 2007	PS, SS2	Personas, Tecnólogos	0,07%	0,00%	Realización de Exámenes Médicos Ingreso															
5.1.6	Realización de Exámenes Médicos Ingreso			0,07%	0,00%	Realización de Exámenes Médicos Ingreso															
5.1.7	Realización de Exámenes Médicos Ingreso			0,07%	0,00%	Realización de Exámenes Médicos Ingreso															
5.1.8	Distribución y Recomendaciones medicamentosa	SS1, SS2	Personas, Tecnólogos	1,2%	0%	Actos de organización y casos especiales: videoconferencia, mesa redonda															
5.1.9	Estilos de Vida Saludable			1,2%	0,0%	Socialización del Programa de estilos de vida y trabajo saludable: campaña planificada															
5.1.10	Servicios de Vigilancia	SS2	Personas, Tecnólogos	1%	0%	Registro fotográfico del cumplimiento de agua potable, servicios sanitarios															
5.1.11	Manejo de residuos			1%	0%	Certificado de disposición de residuos peligrosos controlado															
5.1.12	Reporte de Accidentes Laborales e Infecciones Laborales	SS2	Personas, Tecnólogos, etc.	1%	0%	Realizar el reporte de todos los accidentes de trabajo e infecciones laborales (PTMS) a COMISAL para su registro															
5.1.13	Investigación: Accidentes e Infecciones Laborales			1%	0%	Investigación de los accidentes de trabajo en el Hospital de la AIE, con la respectiva información de los involucrados															
5.1.14	Comunicación de AIE y SI			1%	0%	Comunicación de los resultados de investigación, estadísticas en los accidentes de trabajo por el personal de la AIE															
5.1.15	Frecuencia accidentalidad			1%	0%	Medición indicador e interpretación															
5.1.16	Intensidad accidentalidad			1%	0%	Medición indicador e interpretación															
5.1.17	Mortalidad accidentalidad			1%	0%	Medición indicador e interpretación															
5.1.18	Mortalidad accidentalidad			1%	0%	Medición indicador e interpretación															
5.1.19	Prevalencia Infeccionalidad Laboral			1%	0%	Medición indicador e interpretación															
5.1.20	Prevalencia Infeccionalidad Laboral			1%	0%	Medición indicador e interpretación															
5.1.21	Prevalencia Infeccionalidad Laboral			1%	0%	Medición indicador e interpretación															
ACTIVIDAD				% PESO PROGRAMADO	% EJECUTADO																
5	VERIFICAR SGSST			1%	0%																
ACTIVIDAD NIVEL 3				% PESO PROGRAMADO	% EJECUTADO <td colspan="12"></td> <td></td>																
5.1	VERIFICAR DEL SGSST			1%	0%																
TAREAS		RESPONSABLE	RECURSOS	% PESO PROGRAMADO	% EJECUTADO																
5.1.1	Indicadores de estructura, proceso y resultado	SS2	Personas, Tecnólogos	1,0%	0,0%	Medición de Indicadores															
5.1.2	Auditoría Anual	SS1, SS2, Promoción	Personas, Tecnólogos	1,0%	0,0%	Informe Auditoría															
5.1.3	Revisión por la Dirección	SS2, Promoción	Personas, Tecnólogos	1,0%	0,0%	Informe de Revisión por la Dirección															
5.1.4	Planificación epidemiológica con el COMISST	SS2, COMISST, CI	Personas, Tecnólogos	1,0%	0,0%	Acto coordinador															
ACTIVIDAD				% PESO PROGRAMADO	% EJECUTADO																
6	ACTUAR SGSST			10%	0%																
ACTIVIDAD NIVEL 4				% PESO PROGRAMADO	% EJECUTADO <td colspan="12"></td> <td></td>																
6.1	MEJORAMIENTO SGSST			10%	0%																
TAREAS		RESPONSABLE	RECURSOS	% PESO PROGRAMADO	% EJECUTADO																
6.1.1	Acciones preventivas y correctivas Resultado de SGSST	SS1, CI, Promoción	Personas, Tecnólogos	0,7%	0,0%	Formulación acciones preventivas y correctivas															
6.1.2	Acciones preventivas y correctivas Resultado Alta Dirección	SS1, CI, Promoción	Personas, Tecnólogos	0,7%	0,0%	Formulación acciones de mejora por resultado de revisión de la alta dirección (bajo el plan)															
6.1.3	Acciones preventivas y correctivas Resultado de Trabajo y Referencialidad	SS1, CI, Promoción	Personas, Tecnólogos	0,7%	0,0%	Formulación acciones de mejora por resultado de auditoría general (bajo el plan)															
6.1.4	Acciones preventivas y correctivas Autoridades AIEs	SS1, CI, Promoción	Personas, Tecnólogos	0,7%	0,0%	Formulación acciones de mejora por resultado de revisión por parte de la AIE (bajo el plan de Trabajo)															
PORCENTAJE TOTAL CUMPLIMIENTO SST				100%	0%																
FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL ETTC				FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST																	

Es así como para realizar seguimiento a la ejecución del plan de trabajo SST 2025 se establece un indicador el cual mira el avance en el compromiso adquirido así:

Cumplimiento del Plan SST 2025= (ACTIVIDADES EJECUTADAS ANUALES)/(ACTIVIDADES PLANEADAS ANUALES) \*100

Cumplimiento del Plan SST 2025=307/ (327) \*100 = 94%

para lo corrido del año 2025 se logró una ejecución del plan de trabajo del 94%



### 3. ACTIVIDADES RELEVANTES

#### 3.1 Planear

En el progreso del SGSST, se cuenta con un plan de trabajo diseñado y formulado estableciendo objetivos, metas, responsabilidades recursos, con un cronograma para dar cumplimiento a la resolución 0312 de 2019 y el decreto 1072 de 2015, se tienen planeadas 327 actividades, de las cuales se han completado 307 actividades a 10 de diciembre correspondiente al 94%, haciendo falta el desarrollo de actividades planeadas para el mes de diciembre; para finalizar la ejecución del plan SST 2025 y siguiendo el principio de mejora continua en el ciclo PHVA.

##### 3.1.1. Acompañamiento comités.

Dentro del planear se realizó acompañamiento y capacitación en funciones y responsabilidades a los comités de apoyo del Sistema Gestión de seguridad y salud en el trabajo así

- **Comité de convivencia Laboral** desde el 17 de abril de 2024 hasta abril 2026.
- **Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo** desde el 2 de noviembre de 2023 hasta noviembre 2025 y la elección del nuevo comité del 25 de noviembre de 2025 hasta noviembre de 2027; esta elección se dio ratifico con la Resolución No. 809 “Por la cual se conforma el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST) 2025-2027 en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y se designan los representantes del empleador ante el mismo.”

Como representantes principales y suplentes del empleador ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, las siguientes personas:

PRINCIPALES	Cargos	SUPLENTE	Cargos
JOHN FREDY ORTEGATE	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-03	YANETH JIMENA PIMIENTO CORTÉS	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15
MARTHA CECILIA HERRERA ROMERO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-13	DIANA JASMIN CANTOR POVEDA	TÉCNICO ADMINISTRATIVO 3124-12





Como representantes principales y suplentes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central fueron elegidos mediante votación general realizada entre el 27 de octubre de 2025 los siguientes trabajadores, como consta en el acta de escrutinio final:

PRINCIPALES	Cargos	SUPLENTE	Cargos
Constanza Rincón Méndez	DOCENTE TIEMPO COMPLETO BACHILLERATO	Luis Alejandro Páez Guerrero	TÉCNICO OPERATIVO 3132-09
Yenni Alexandra Ávila	SECRETARIA 4178-13	Edwing Krejci Murillo	DOCENTE TIEMPO COMPLETO EDUCACIÓN SUPERIOR

### 3.1.2. Requisitos legales

Se realizó identificación de los requisitos legales en materia de SST, actualizando aproximadamente 10 normas a la matriz legal de SST 2025 incluyendo la normatividad aplicable a la ETITC para verificar su cumplimiento y seguimiento.

### 3.1.3. Presupuesto

Del presupuesto destinado al sistema de SST en el 2025 se realizó:

**Contrato 217-2025 cuyo objeto:** Prestación de servicios para la realización de exámenes médicos de ingreso, exámenes periódicos y exámenes de egreso de los funcionarios de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Practicando los exámenes médicos **INGRESO, PERIODICOS, EGRESO Y POS INCAPACIDAD** al personal de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, para tener un dictamen e información de primera mano de las condiciones pueden estar presentándose o afectando la salud de los funcionarios y así establecer sistemas de vigilancia epidemiológico.

**Contrato 239-2025 cuyo objeto:** Aplicación de batería de riesgo psicosocial con informe e intervención según los resultados en La escuela tecnológica instituto técnico central.

Aplicando la batería a personal de la escuela tecnológica instituto técnico central, obteniendo la tabulación de la información, con un informe de resultados que permite tener resultados individuales y grupales que ayudan a diseñar y actualizar el sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial.



Para el mes de diciembre se programaron las siguientes actividades de intervención, a partir de los resultados de la batería de riesgo psicosocial:

- Taller de Liderazgo Saludable y Comunicación
- Taller de Coordinación de la Vida Personal y Laboral
- Taller de Inteligencia emocional
- Taller de comunicación asertiva y trabajo en equipo

- **Orden de compra 146399**

Se realizó compra de insumos de botiquín para 58 en todas las sedes

- **Orden de compra 146003**

Se realizó la recarga mantenimiento de 346 extintores multipropósito, Agente limpio 123, CO2, Agua y tipo K.

- **Contrato 191-2025 cuyo objeto:** Prestar el servicio de área protegida que comprende la atención médica y el traslado de pacientes que presenten emergencias y urgencias en las instalaciones de la ETITC

- **Contrato 272-2025 cuyo objeto:** compra de elementos de protección personal, dotación y certificación de elementos de protección para trabajo en alturas para la escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y sus sedes.

### 3.2. Hacer

#### 3.2.1. Gestión De La Salud

De la ejecución del contrato exámenes médicos se obtiene el diagnóstico de condiciones de salud el cual es la herramienta de seguimiento las condiciones de salud en la ETITC, así como el insumo de vigilancia epidemiológica por las patologías encontradas en la población.

Los accidentes e incidentes reportados en el 2025 según la normatividad contaron con su investigación, estableciendo un plan de acción para que el evento con esto lograra acciones efectivas que busquen que **NO** se repita y la causa raíz puede ser eliminada o tratada.

En la mejora continua y su ciclo PHVA cumplimento la normatividad vigente el Decreto 1072 de 2015 ARTÍCULO 2.2.4.6.19. y la Resolución 0312 de 2019 se estableció realizar medición del sistema gestión con la ayuda de los siguientes indicadores.

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

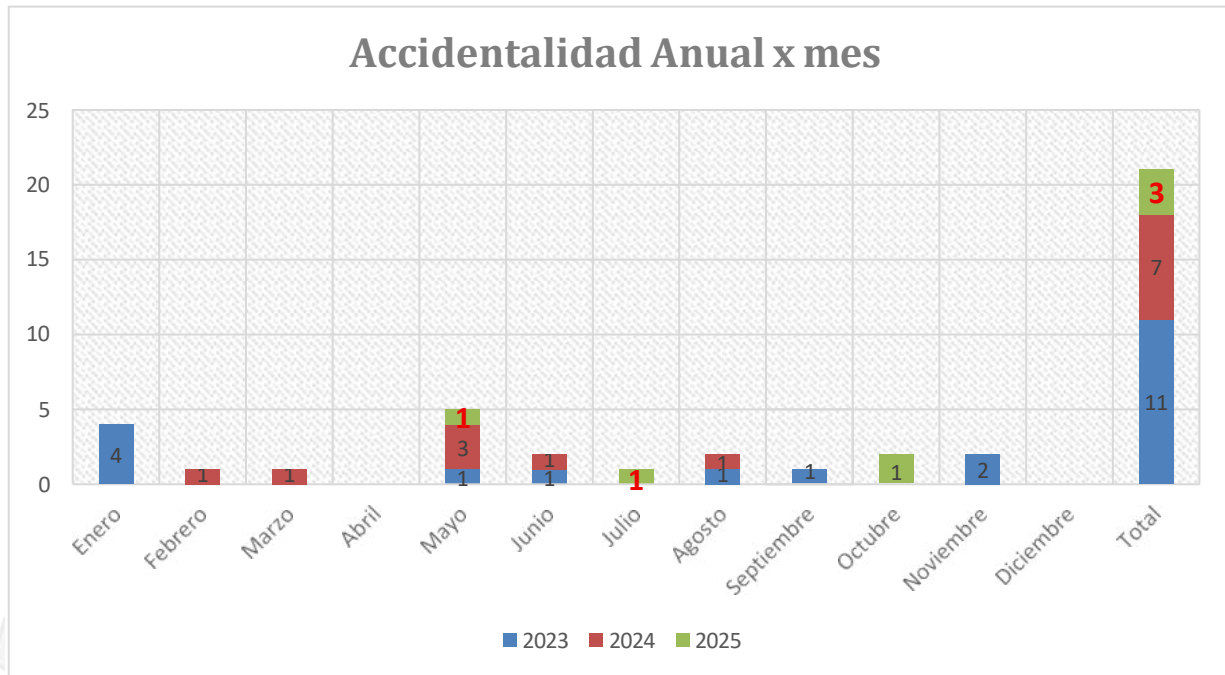


INDICADORES	TIPO
Frecuencia de Accidentabilidad ( <b>FAT</b> )	RESULTADO
Severidad de Accidentabilidad ( <b>SAT</b> )	RESULTADO
Proporción de Accidentes de Trabajo Mortal ( <b>PATM</b> )	RESULTADO
Prevalencia de la Enfermedad Laboral ( <b>PEL</b> )	RESULTADO
Incidencia de la Enfermedad Laboral ( <b>IEL</b> )	RESULTADO
Ausentismo por Causa Medica ( <b>ACM</b> )	RESULTADO
Indicador de Resultado ( <b>IR</b> )	RESULTADO
Indicador de Programa Inspecciones ( <b>PIP</b> )	RESULTADO
Indicador de Estructura ( <b>IE</b> )	ESTRUCTURA
Indicador de Proceso ( <b>IP</b> )	PROCESO

En lo corrido del año 2025, se han presentado 3 accidentes labores en comparativo a los años anteriores se ha tenido una disminución de la línea base.

Año	Número Total Accidentes Anuales	Disminución porcentaje año anterior
2023	11	Línea Base 100%
2024	7	64%
2025	3	43%





### 3.2.2. Gestión De Peligros Y Riesgos

En el desarrollo del plan de trabajo SST se realizó actualización de la matriz de (IPEVR) 2025 Identificación de peligros evaluación valoración Riesgos, donde se establece la intervención de los Riesgos Prioritarios.

Esta matriz conto con una encuesta donde se buscó vincular al personal de la ETITC en la identificación de peligros y riesgos que ayuden a generar una cultura de cuidado y protección del personal, instalaciones y sedes.

Así mismo se realizaron 17 inspecciones en el transcurso del año según cronograma del programa de inspecciones planeadas y no planeadas las cuales cuentan con informe consolidado donde se detallan las según jerarquía.

CLASE	POTENCIAL DE PERDIDAS DE LA CONDICION O ACTO SUBESTANDAR IDENTIFICADO	GRADO DE ACCION
A	Podría ocasionar la muerte, una incapacidad permanente, pérdida de alguna parte del cuerpo o daños de considerable valor.	Inmediata De 1 a 5 días



<b>B</b>	Podría ocasionar una lesión y enfermedad grave, con una incapacidad temporal o daño a la propiedad menor de la clase A.	Pronta De 8 a 15 días
<b>C</b>	Podría ocasionar lesiones de menor incapacidad, enfermedad o daños menores	Posterior Mayor a 15 días

La entrega de Elementos de Protección Personal se realiza de manera física teniendo en cuenta el formato [SST-FO-19 Entrega de Elementos de Protección Personal](#) dejando el registro en AZ en el área de talento humano SST y Vice académica para PES.

### 3.2.3. Gestión Amenazas

Dentro de la Gestión de Amenazas se realizó actualización del plan de emergencias 2025 donde se puso en marcha los pasos para realizar en caso de una emergencia, se realizó levantamiento de inventarios y ubicación de equipos de emergencia camillas, botiquín, extintores, DEA. De este trabajo se establecieron los puntos de encuentro internos identificándose por sectores





Respecto a la Brigada de Emergencias se realizó la actualización del acta de brigadistas como estrategia para la participación de toda la comunidad en caso de emergencia, se garantizó la participación en el simulacro distrital programado para el 22 de octubre de 2025 a las 10:30am y en la noche 7:00pm, por lo que se realizó guion de simulacro por evacuación en cada sede ETITC y se contó con el apoyo de la ARL.

Adema se formó a la brigada en emergencias en pista de línea de vida aliado de ARL positiva durante un día completo el 12 septiembre de 2025



De este ejercicio se pudo establecer el formato Hoja de vida Brigadista donde se reúne la información básica, nombre, celular ubicación y así poder contar con un acta de conformación de la brigada.





## RESULTADOS SIMULACRO EVACUACION ETITC

Sede Centro			Evacuados
día	tiempo	evacuados	
	5 minutos	1106	2693
	7 minutos	1037	
Sede UPK			2693
día	tiempo	evacuados	
	4 minutos	200	2693
	5 minutos	350	
Gracias por su participación y colaboración se lograron evacuar personas incluidos las obras civiles,			2693
con el apoyo de 48 brigadistas			
TU SEGURIDAD ES NUESTRA PRIORIDAD			





### 3.3. VERIFICAR

Se desarrollo el contrato 255-2025 auditoría interna al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo donde se buscó tener una mirada externa de la ejecución maduras y cumplimiento legal del sistema encontrando 6 hallazgos que buscan mantener y fortalecer el sistema de Gestión SST.

Igualmente, por parte de Control Interno se realizó una revisión del sistema teniendo en cuenta la resolución 0312 de 2019 donde se encontraron 18 observaciones para tener en cuenta dentro del desarrollo del plan SST 2026.

### 3.4. ACTUAR

Teniendo en cuenta el desarrollo de estas no conformidades, hallazgos y observaciones se generó en la plataforma KAWAK un plan de acción resultante que busca eliminar la causa raíz o establecer un plan de manejo a fin de solucionar la situación encontrada.

## 4. RENDICIÓN DE CUENTAS DEL COPASST

### INFORME DE DESEMPEÑO COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASST 2023-2025

El siguiente informe pretende brindar un contexto general sobre las condiciones en las que se han desempeñado las funciones que le asisten durante las vigencias 2023 - 2025.

#### 1. Elección y Designación de los Representantes que conforman el Comité.

Mediante Resolución No. 536 de 02 noviembre de 2023 se acreditó el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el trabajo (COPASST) en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, con la elección de los representantes de los empleados y la designación de los representantes del empleador, para las vigencias 2023 - 2025:



### Representantes de los Empleados:

PRINCIPALES	Cargos	SUPLENTE	Cargos
<b>María Laura Carrillo Ríos</b>	Auxiliar Administrativo 4044-10	<b>Luis Alejandro Páez Guerrero</b>	TÉCNICO OPERATIVO 3132-09
<b>Geraldine Jiménez Gómez</b>	Auxiliar Administrativo 4044-23	<b>Camilo Gómez Jiménez</b>	Docente Tiempo Completo Bachillerato

### Representantes del Empleador:

PRINCIPALES	Cargos	SUPLENTE	Cargos
<b>Gloria Inés Bautista Alarcón</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-13	<b>Omar Yesith Barahona Bohórquez</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-06
<b>Liliana Andrea Castañeda Ducon</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11	<b>Diana Marcela Castañeda Miranda</b>	TÉCNICO OPERATIVO 3132-12

Durante tales vigencias, se presentaron cambios en la integración del Comité debido a situaciones administrativas, en los siguientes casos:

- Cambio de tipo de vinculación de la representante de los empleados, María Laura Carrillo Ríos.
- Renuncia de la representante del empleador, Gloria Inés Bautista Alarcón.
- Renuncia de la representante del empleador, Liliana Andrea Castañeda Ducon.

No obstante, dos (2) de las representaciones continuaron siendo ejercidas así: María Laura Carrillo Ríos como representante de los empleados y Laura Daniela Riaño Díaz como representante del empleador en el lugar de la servidora pública Liliana Andrea Castañeda Ducon.

## 2. Reuniones del Comité.

Las reuniones se han llevado periódicamente cada mes, iniciando con el empalme el 15 de diciembre de 2023 y en el marco del ejercicio de las funciones que le corresponden por Norma en las siguientes fechas:



**Vigencia 2023 y 2024:** (12 reuniones)

MES	FECHA
Diciembre	15/12/2023
Enero	31/01/2024
Febrero	29/02/2024
Marzo	22/03/2024
Abril	25/04/2024
Mayo	04/06/2024
Junio	17/06/2024

Julio	31/07/2024
Agosto	29/08/2024
Septiembre	26/09/2024
Octubre	31/10/2024
Noviembre	28/11/2024

**Vigencia 2025:** (12 reuniones de las cuales 10 se han llevado a cabo hasta la fecha)

MES	FECHA
Enero	30/01/2025
Febrero	27/02/2025
Marzo	27/03/2025
bril	24/04/2025
Mayo	29/05/2025
Junio	26/06/2025
Julio	31/07/2025
Agosto	28/08/2025
Septiembre	25/09/2025
Octubre	31/10/2025
Noviembre	27/11/2025
Diciembre	15/12/2025

La reunión del mes de noviembre no se realizó, debido a actividad de jornada de planeación, teniendo en cuenta que era la última del comité 2023 – 2025, se tomó la decisión de hacer la reunión conjunta con el comité saliente y el comité de 2025 – 2027, durante esta reunión que se va a desarrollar el 15 de diciembre se tendrá el siguiente Orden del día:





- Instalación del Comité COPASST 2025–2027.
- Empalme con el comité saliente.
- Presentación y explicación de funciones y responsabilidades del Comité.
- Elección del secretario(a) del COPASST.
- Varios.

### 3. Inspecciones en las instalaciones.

**Vigencia 2024:** Se realizaron 2 inspecciones:

1. La primera se llevó a cabo entre junio y julio y contempló aulas de clases de la sede Centro con las siguientes consideraciones:
  - Socialización sobre el ejercicio de inspección realizado por los integrantes del Comité, en las aulas de clase.
  - Se acordó unificar el reporte de inspección que se llevó a cabo por los integrantes del Comité, en el formato propuesto. Está pendiente el reporte Realizado por el Ing. Omar y por la profesional Diana Castañeda, teniendo en cuenta que las Aulas 211, 212, 213 y 214 no pudieron revisarse porque se encontraban en restauración de fachada.
  - Como resultado del ejercicio se recomienda ajustar las pantallas y algunos pupitres en las aulas del 4 piso, área de la mansarda. Los salones del 2° y 4° piso cumplen con las condiciones generales seguras. Los salones del 1° presentan varias condiciones inseguras que deben revisarse y arreglarse.
  - Del mismo modo, se llevó a cabo la inspección realizada por el Ing. Omar en las Aulas D301, D302, D303, D309, D310, E302, E303, E304, E305, E306, E307, C302, C303, C304, C305 y C306.
  - Como resultado del ejercicio se recomienda resanar paredes, reemplazar y colocar chazos, cambiar vidrios vencidos y colocar los que faltan, así como reparar cielorrasos y retirar algunos pupitres, sillas y mesas en mal estado de las aulas del 3° piso.
2. La segundo se llevó a cabo en agosto y contempló las instalaciones de la Sede Tintal con las siguientes consideraciones:
  - El inicio de la ruta tuvo lugar en el Container donde se encuentran ubicadas las oficinas administrativas. Allí se notó el buen orden y limpieza de las instalaciones. Las aulas cuentan con buena iluminación, toma corrientes en óptimas condiciones y equipos como las pantallas, también.
  - El recorrido continuó con el edificio donde se encuentra el resto de los salones de clases, incluyendo laboratorios. Se realizó desde la planta del 5° piso y se descendió sucesivamente hasta llegar al sótano.
  - Las aulas cuentan con buena iluminación, toma corrientes en óptimas condiciones y equipos como las pantallas, también.
  - Los laboratorios se encuentran dotados de equipos necesarios para las clases prácticas de los estudiantes, con excepción de un desfibrilador en el laboratorio de química, la camilla debe ser reubicada y faltan toallas absorbentes, guantes, tapabocas, cofias y gafas. Sus condiciones son apropiadas, así como la disposición de los residuos que generan. En el laboratorio de física, hacen faltan 3 canecas (Verde, blanca y negra), así como extintor.



- En algunas aulas faltan soportes para los extintores y señalización de emergencia. La red contra incendios no se encuentra en funcionamiento.
- En el sótano, el área de riesgo eléctrico debe dotarse con un tapete, guantes y botas para la transferencia de energía.
- El recorrido continuó en el auditorio, donde se evidenció la falta de una camilla en caso de presentarse alguna emergencia.

#### **Vigencia 2025:**

Se tiene programado que durante noviembre se realice inspección a los talleres y laboratorios de la sede Centro. El reporte e informe correspondiente se socializará en la sesión del 27 de noviembre.

### **5. CONCLUSIONES**

La implementación y seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el 2025 evidencian una mejora continua en la ETITC con la prevención de riesgos, el fortalecimiento de la cultura de autocuidado y el cumplimiento normativo.

El avance del 94% en la ejecución del plan de trabajo, la reducción progresiva de accidentes laborales, la actualización de matrices de riesgos y amenazas, así como la adecuada gestión de los comités y la inversión en Seguridad y salud en el trabajo, demuestran una mejora continua alineada con el ciclo PHVA.

Las auditorías internas y las observaciones de control interno permitieron identificar oportunidades de mejora que ya cuentan con planes de acción estructurados, garantizando la sostenibilidad del sistema. De igual forma, el desarrollo de inspecciones, simulacros, formación de brigadas y actualización documental refleja el esfuerzo integral para asegurar ambientes de trabajo seguros y preparados ante emergencias. En conjunto, los resultados alcanzados confirman que la institución avanza hacia un SG-SST más maduro.



# INFORME TÉCNICO ADMINISTRATIVO- APOYO AL GRUPO TALENTO HUMANO

## SIGEP 2024

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

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

0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	MORENO	GORDILLO	PEDRO	
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	MARTINEZ	MELLIZO	RUBEN	DARIO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	ORTEGATE		JHON	FREDY
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	ZEÁ	ARIAS	FELIX	JORGE
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	HERRERA	ROMERO	MARTHA	CECILIA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	RIVEROS	MUNOZ	JORGE	EDUARDO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	MARCIALES	GOMEZ	ERIKA	VIVIANA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	OVALLE	PINTO	YINETH	VANESA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	YUNQUE	MATAMOROS	LUIS	EDUARDO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	ZABALA	HUERTAS	MARITZA	
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	TOVAR	GÓMEZ	ARIEL	
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	GARCIA	MORA	ANGELA	MARIA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	BETANCOURT	MANJARRES	JORGE	ALBEIRO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	CRUZ	MICAN	JOSE	RAMIRO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	BERMUDEZ	RATIVA	MARIA	ORFILIA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	CASTAÑEDA	MIRANDA	DIANA	MARCELA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	CIFUENTES	SANTAMARIA	LEIDY	STEPHANY
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	PIMIENTO	CORTES	YANETH	JIMENA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	BLANCHAR	MAESTRE	LUCIBETH	
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	BELTRAN	VARON	HERNANDO	
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	JINETE	MARQUEZ	HENRY	ALBERTO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	JIMENEZ	MUNOZ	LUCIA	FERNANDA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	SALON	NIÑO	DANIEL	EDUARDO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	LEYVA		CESAR	AUGUSTO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	HERRERA	ORTIZ	JORGE	
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	NIETO	OCHOA	JAVIER	RICARDO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	POLANIA	GONZALEZ	NESTOR	RAUL
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	ACOSTA	MUNOZ	CARLOS	
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	PINILLOS	PATÍÑO	LUZ	DARY
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	LOPEZ	LIZARAZO	EDGAR	MAURICIO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	BOCAREJO	POLANIA	ANGEL	HERNANDO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	NATERA	CONTRERAS	MABEL	CRISTINA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	CONTRERAS	PARRA	JAIR	ALEJANDRO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	FONSECA	HERNANDEZ	JUAN	DAVID
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	BARRERA	TIJO	JOHANNA	MILENA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	GONZALEZ	FONSECA	ANDREA	
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	RODRIGUEZ	ECHEVERRIA	CAROL	LIZETH
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	RODRIGUEZ	QUINTERO	NITZIA	PAOLA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	QUINTERO	PUNTES	BENJAMIN	RODOLFO



0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	AVILA	CARDENAS	YENNI	ALEXANDRA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	CASTILLO	DIAZ	TULIO	HENRY
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	ORJUELA	VILLA	DAVID	FERNANDO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	ROLON	MENDOZA	MARLYNINOSCAR	
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	PULIDO	SUAREZ	VIVIANA	PAOLA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	ESCOBAR	GUZMÁN	MARÍA	NURY
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	NARANJO	RIVEROS	RICARDO	
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	LAVERDE	PUERTO	ADRIANA	MILENA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	MOSQUERA	PINEDA	JORGE	OCTAVIO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	ARDILA	SILVA	ARIOSTO	
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	GARCIA	BONILLA	YENNY	
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	CHINGATE		ROSA	ELENA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	AMAYA	BARBOSA	HECTOR	RICARDO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	CANTOR	POVEDA	DIANA	JASMIN
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	PAEZ	GUERRERO	LUIS	ALEJANDRO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	RUIZ	DUARTE	JAIR	EDILBERTO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	GOMEZ	TORRES	LUISA	MARINA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	LOPEZ	MOLINA	CARLOS	ALBERTO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	CARDENAS	FRANCO	LINA	MARCELA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	DURAN	NIETO	MILEIDY	
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	VARGAS	CASTILLO	CAMILO	ANDRÉS
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	ORJUELA	ORJUELA	GEMMA	
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	GAMBOA		JOSE	BLAS
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	LOPEZ	MOLINA	JENNY	ANDREA
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	MORA	HERNANDEZ	VICTOR	HERNANDO
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	FAJARDO	CASTELLANOS	LADY	
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	SIBAJA	HOYOS	JHON	JAIR
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	JIMENEZ	GOMEZ	GERALDINE	
0826	ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	FUQUEN	CARDENAS	WILSON	ANDRES

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2024

### INFORME EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2024-2025

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

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

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

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





- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 760 de 2005 “Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Acuerdo 565 de 2016 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.
- La Resolución 092 de 2014 de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, por la cual se adopta la evaluación del personal administrativo provisional.

La siguiente gráfica presenta la distribución del número de funcionarios públicos según su tipo de vinculación. Se destaca que la mayor cantidad de empleados corresponde al vínculo provisional, con un total de 69 personas. Les siguen aquellos vinculados a Carrera Administrativa, con 13 funcionarios. Por su parte, los Gerentes Públicos

ascienden a 10, mientras que los vinculados bajo Libre Nombramiento y Remoción son 7. Finalmente, se registra un único funcionario con vinculación por período (Rector), sumando así un total de 100 personas distribuidas en estas categorías.

## DESVINCULACIÓN ASISISTIDA

### ALCANCE

El presente documento aplica para los servidores públicos de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción de la de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, que presenten algunas de las siguientes situaciones de desvinculación laboral; Pensión (por invalidez o vejez), Reestructuración organizacional, finalización del nombramiento en el cargo. El alcance del programa incluye las siguientes acciones clave: 1. Asesoría: Se brindará apoyo en cuanto a los derechos y deberes relacionados con el proceso de desvinculación, asegurando el cumplimiento de la legislación laboral vigente y los



procedimientos establecidos por la Función Pública.

1. **Acompañamiento Psicosocial:** Se ofrecerán servicios de orientación y apoyo emocional para facilitar la adaptación de los funcionarios públicos a su nueva situación, promoviendo su bienestar y una transición laboral lo más fluida posible.
2. **Capacitación y Orientación Profesional:** Se proporcionarán herramientas de actualización y capacitación que fortalezcan las competencias del servidor público, favoreciendo su reinserción en el mercado laboral.
3. **Responsable:** El programa de desvinculación laboral asistida está liderado por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, a través del grupo de gestión de Talento Humano.
4. **Fases:** El proceso de desvinculación asistida se estructura en varias fases con el fin de garantizar un acompañamiento integral y facilitar la transición de los servidores públicos de manera digna y organizada. Las fases del programa son las siguientes:

1. **Fase de Notificación y Acompañamiento Inicial:** Objetivo: Informar al servidor público sobre la decisión de desvinculación y el inicio del proceso asistido. Estrategias: La entidad notificará oficialmente la desvinculación al empleado y ofrecerá una primera sesión de orientación para

explicar el proceso y los beneficios del programa. Se brindará información sobre sus derechos y se pondrán a disposición los recursos para acompañamiento.

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

3. **Fase de Capacitación y Orientación Profesional:** Objetivo: Fortalecer las

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



competencias y la empleabilidad del servidor público desvinculado. Acciones: Se ofrecerán programas de formación en áreas que refuercen las habilidades profesionales del servidor público, tanto en el ámbito público como privado. Esto incluirá talleres de desarrollo de competencias, preparación para entrevistas laborales y actualización en nuevas tecnologías y tendencias del mercado.

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