



RESOLUCIÓN NÚMERO 202500113 27-01-2025

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PARA LOS EMPLEADOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA INSTITUTO TECNOLÓGICO METROPOLITANO PARA EL AÑO 2025”

EL RECTOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO METROPOLITANO – INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA – ITM, en ejercicio de sus atribuciones legales, reglamentarias y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que el Instituto Tecnológico Metropolitano, de conformidad con el Acuerdo Directivo No. 004 de 2011, Estatuto General, en su artículo 2º, se define como una Institución Universitaria de Educación Superior, Establecimiento Público del orden municipal, con patrimonio propio, autonomía administrativa y personería jurídica, creado por Decreto 180 de 1992, previa autorización del Concejo de Medellín mediante Acuerdo número 42 de 1991, y cuyo carácter académico fue reconocido mediante Resolución número 6190 de 2005 expedida por el Ministerio de Educación Nacional.

Que el Rector de conformidad con lo prescrito en el Acuerdo Directivo N° 004 de 2011, es el representante legal, ordenador del gasto y primera autoridad ejecutiva de la institución, y tiene bajo su responsabilidad cumplir y hacer cumplir la Constitución y la Ley, celebrar, expedir y suscribir todos los actos administrativos necesarios para el cumplimiento de los fines propios de la entidad.

Que la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación *es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.*

Que la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, *“por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”,* en su artículo 15 establece: *“Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:*

- 1. Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”.*

Que el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de





Función Pública; establece sobre los planes de capacitación, específicamente en su artículo 2.2.9.1 lo siguiente: Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Que en el año 2020 la Función Pública entrega a las entidades el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 que reúne los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público exponiendo los ejes temáticos actualizados, eje 1: Gestión del Conocimiento y la innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital y eje 4: Probidad y ética de lo Público.

Que los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005 contemplan un Sistema Nacional de Capacitación y un Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Que el Reglamento para el Personal Administrativo, Acuerdo 09 de 2011 del Consejo Directivo, determina: “La formación es una obligación de la administración, uno de los objetivos de la Carrera Administrativa, un derecho de los empleados y constituye una obligación de éstos cuando sea patrocinada y permitida por la institución. (...)”

Que además el Plan Institucional de Formación y Capacitación para los empleados del ITM se asume dentro del contexto del Reglamento de Personal Administrativo, Acuerdo 08 de 2013, y los Acuerdos 07 y 09 de 1994; 11 de 1997 y 06 de 1999, expedidos por la instancia institucional facultada para ello.

Que el plan de formación y capacitación busca, entre otros aspectos, suministrar la información necesaria para un mejor conocimiento de la función pública e integración del empleado del ITM con la cultura organizacional; contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer en la comunidad educativa el espíritu científico y en el Instituto, la investigación de conformidad con las demandas del desarrollo regional y propiciar en el empleado el fortalecimiento de su perfil ocupacional, en miras de satisfacer los intereses institucionales.

Que el plan de formación y capacitación contiene, de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, las actividades de formación que es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa; de capacitación que buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades; y de entrenamiento que, de acuerdo con el concepto 100 de 2014 de la Función pública “es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender





necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata”.

Que el plan de formación y capacitación tendrá una fase de evaluación y seguimiento y se realizará de manera permanente por medio de las evidencias de asistencia a las capacitaciones realizadas entre otras, los formatos establecidos por el Sistema Integrado de Gestión y los informes presentados basados en el cumplimiento de las actividades programadas, de cada evento de capacitación realizado se efectúa una evaluación de la logística, la pertinencia del tema impartido y el desempeño del facilitador.

Que el Departamento de Personal, con fundamento en el diagnóstico de necesidades que presentaron los líderes de las dependencias, en el seguimiento a la Evaluación de Desempeño, en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, Auditorias, Gestión del Conocimiento, basados en los ejes del Plan Nacional de Capacitación y Formación Nacional, identificando las necesidades colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales, proyectó y presentó a la Comisión de Personal el proyecto de Plan Institucional de Capacitación y Formación para la vigencia 2025, emitiendo concepto favorable.

Que así mismo, el proyecto de Plan Institucional de Capacitación y Formación para la vigencia 2025 fue presentado al Comité de Capacitación el cual fue aprobado; además del cronograma para la solicitud de los apoyos económicos para la capacitación individual.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese el Plan Institucional de Formación y Capacitación 2025 para los empleados de la Institución Universitaria Instituto Tecnológico Metropolitano ITM, de acuerdo con lo indicado por la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030, así:

Eje 1: Gestión del Conocimiento y la innovación: *Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.*

Oferta:

Descripción	Área Responsable
-------------	------------------





Modelo de Gestión del ConocimientoITM	Departamento de Personal
Desarrollo de competencias para procesos de calidad y auditorías	Departamento de Planeación
Planeación estratégica y gestión de proyectos	Vicerrectoría de Administrativa y Financiera
Innovación en metodologías de enseñanza y aprendizaje	Vicerrectoría de Administrativa y Financiera

Eje 2: Creación de Valor Público: *Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.*

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias

Oferta

Descripción	Área Responsable
MIPG	Dirección de Planeación
Servicio al cliente	Departamento de Personal
Trabajo en equipo y comunicación asertiva	Departamento de Personal
Desarrollo de habilidades interpersonales en el ámbito institucional.	Departamento de Personal
Contratación y Supervisión de contratosITM	Secretaria General
Inducción	Departamento de Personal
Entrenamiento	Departamento de Personal

Eje 3: Transformación Digital: *La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.*





Oferta:

Descripción	Área Responsable
Inteligencia artificial aplicada a los procesos laborales	Departamento de Sistemas
Automatización de tareas y manejo de bases de datos	Departamento de Sistemas
Uso de herramientas de análisis de datos	Departamento de Sistemas
Técnicas de Diseño y Comunicación para Presentaciones	Departamento de Comunicaciones

Eje 4: Probidad y ética de lo Público: *Reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público*

Oferta:

Descripción	Área Responsable
Auditorías de calidad y competencias en Sistemas Integrados de Gestión	Departamento de Planeación
Equidad, diversidades sexuales e identidades de género en la institución	Comité Institucional de Asuntos de Género y Diversidades Sexuales
Salud ocupacional y seguridad en el trabajo	Departamento de Personal
Escuela de líderes para líderes	Departamento de Personal
Ética Pública y Procedimientos en Cuerpos Colegiados	Secretaría General
Normativa sobre la prevención y manejo de adicciones	Departamento de Personal

PARÁGRAFO ÚNICO. Cada unidad responsable deberá entregar al Departamento de Personal el cronograma de ejecución de sus actividades junto con la dinámica del desarrollo de estas hasta el día 7 de febrero de 2025 de acuerdo con el formato que disponga el responsable de la ejecución del plan de capacitación y formación ITM.





ARTÍCULO SEGUNDO. para las solicitudes individuales y por áreas de trabajo, se deberá adoptar el siguiente procedimiento:

1. De acuerdo con el cronograma establecido de reuniones del comité de capacitación, el empleado o el área correspondiente deberá enviar, con anticipación, la solicitud de capacitación individual o grupal para que sea estudiada en dicho comité.
2. Las solicitudes de capacitación deben estar acompañadas de los siguientes requisitos:

Para educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:

- Formato de solicitud de capacitación
- Concepto sobre la pertinencia de la solicitud, emitido por el Consejo de Facultad, sí el solicitante es profesor, o del jefe inmediato, sí es administrativo.
- Información sobre el evento de capacitación (temática, fechas, entidad que lo sirve, duración, entre otros aspectos)

Formato de autorización de deducción

Para educación informal:

- Formato de solicitud de capacitación
- Concepto sobre la pertinencia de la solicitud, emitido por el Consejo de Facultad, sí el solicitante es profesor, o del jefe inmediato, sí es
- Información sobre el evento de capacitación (temática, fechas, entidad que lo sirve, duración, entre otros aspectos)
- Formato de autorización de deducción

PARÁGRAFO ÚNICO. La aprobación de la capacitación individual o por área obedecerá al cumplimiento de los requisitos señalados y a la disponibilidad de recursos existentes al momento de la solicitud.

ARTÍCULO TERCERO. La aprobación de recursos para la educación informal es un estímulo que debe presentarse mediante solicitud al Comité de Capacitación de acuerdo al cronograma con los siguientes documentos:

- Formato de solicitud de capacitación
- Concepto sobre la pertinencia de la solicitud, emitido por el Consejo de Facultad, si el solicitante es profesor, o del jefe inmediato, si es
- Liquidación de matrícula
- Constancia de horario de clase.





Institución
Universitaria | 80
Reacreditada en Alta Calidad | Años

Hacia una era de
Universidad y Humanidad

- Certificado de calificaciones, a partir del segundo período académico del programa del que se trate.
- Formato de autorización de deducción

ARTÍCULO CUARTO. Todas las solicitudes deberán ser gestionadas a través del correo electrónico estimulos@itm.edu.co


ARTÍCULO QUINTO. La presente resolución rige para los empleados del ITM a partir de la fecha de su aprobación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

ARTÍCULO SEXTO. El plan que se adopta a través de la presente resolución podrá ser ajustados posteriormente mediante acto administrativo debidamente motivado.

ARTÍCULO SÉPTIMO. La presente resolución rige desde su publicación y contra ella no proceden los recursos de ley.

Dado en Medellín, a los 27 días del mes de Enero de 2025

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


ALEJANDRO VILLA GÓMEZ
RECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
RECTORÍA


Revisó: NATALIA SÁNCHEZ VILLADA
JEFE DE OFICINA
DEPARTAMENTO DE PERSONAL


Aprobó: LUZ MARCELA OMAÑA GÓMEZ
VICERRECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
VICERRECTORÍA GENERAL



