



RESOLUCIÓN NÚMERO 202500114 27-01-2025

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DEL ITM PARA LA VIGENCIA 2025

EL RECTOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO METROPOLITANO - ITM, Institución Universitaria, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial, las conferidas en el artículo 24 del Acuerdo 004 de 2011 del Consejo Directivo, y

CONSIDERANDO

Que, el Instituto Tecnológico Metropolitano - ITM, de conformidad con el artículo 2º de Acuerdo 004 de 2011, por medio del cual se expide el Estatuto General, indica que, el ITM es 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 No 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, para el desarrollo de sus dinámicas y el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional - PEI, el ITM cuenta con políticas, planes y normas internas que le permiten armonizar las responsabilidades académicas y administrativas al servicio de la educación y fijar directrices para la toma de las decisiones; políticas, planes y normas que deben estar establecidas y socializadas con la comunidad para que, reflejando el ITM su personalidad, se garantice un ambiente académico administrativo armónico en la prestación del servicio público de educación.

Que, en el marco de lo anterior, el Departamento de Personal del ITM, como dependencia administrativa en el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Desarrollo, materializa las acciones conducentes a la ejecución de proyectos, planes y programas de acción para el manejo de la relación laboral en el ITM de manera sostenible y





sustentable; en el marco del bienestar y el desempeño óptimo de quienes componen la planta de personal, asegurando la disponibilidad, competencia y formación del mismo, es así como el Departamento de Personal, bajo la referencia del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG II) adoptado mediante Decreto 1499 de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que opera a través de siete (7) dimensiones fundamentales para el cumplimiento de los objetivos institucionales y (17) Políticas de Gestión y Desempeño Organizacional, enmarcado en los principios de Integridad y legalidad, plantea el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del ITM.

Que, el PETH de la entidad es la herramienta que en el marco de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH, de la Dimensión 1. Talento Humano, planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), nos permite definir las líneas de acción que orientarán el ciclo de vida del servidor público ITM, teniendo en cuenta, además, el Plan Institucional de Capacitación - PIC que va hasta el 2030, el proceso de Gestión del Talento Humano ITM y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); ellas son: Administración del Talento Humano, Administración de la Nómina, Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo, que a través de diversas herramientas logra generar entornos laborales y familiares responsables, en el marco de la responsabilidad social y ambiental y cumpliendo preceptos legales.

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el siguiente Plan Estratégico del Talento Humano del Instituto Tecnológico Metropolitano – ITM en la vigencia 2025:

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO METROPOLITANO ITM PARA LA VIGENCIA 2025

A. Del marco normativo nacional

Decreto 1567 de 1998 modificado por la Ley 1960 de 2019, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado





Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

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

Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Ley 1811 de 2016, por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito

Código de Integridad del Servicio (2017), el Departamento Administrativo de la Función Pública crea el Código de Integridad del servicio público colombiano

Decreto 1273 de 2018, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social

Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado

Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

Acuerdo 617 de 2018, por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba

Decreto 1800 de 2019, por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo

Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.





Ley 1221 del 2008 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones

Ley 2088 del 2021 por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones

Ley 2191 del 2023, cuyo fin es el de garantizar el goce efectivo al tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Ley 2365 de 2024 por medio de la cual se adoptan medidas de prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior.

C. Del marco normativo institucional

El Acuerdo 07 de 1994, modificado por el Acuerdo 11 de 1997, indica que para el ITM la capacitación se entiende como el conjunto de procesos organizados tanto formales como informales que prolongan y complementan la educación inicial a través de los cuales los empleados adquieren conocimiento, desarrollan aptitudes, habilidades y destrezas, mejoran o reorientan sus calificaciones técnicas o profesionales y logran un cambio de actitud tendientes al desarrollo personal integral, al eficaz desempeño de su cargo al cumplimiento de la misión institucional y a la prestación de mejores servicios a la comunidad.

Además de lo anterior, el Reglamento del Personal Administrativo, Acuerdo 09 de 2011 del Consejo Directivo, determina que: “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. (...)”

También, el Estatuto para el Personal Docente, vinculado y ocasional, Acuerdo 08 de 2013 del Consejo Directivo, determinó que “La capacitación institucional consiste en la participación de los profesores en planes y acciones tendientes a mejorar su nivel profesional, académico y pedagógico; incluye la realización de estudios de posgrado, la participación en seminarios, simposios, congresos, cursos, pasantías, entrenamientos y otros. La autorización y el apoyo a tales actividades se concederán con sujeción al reglamento de capacitación, atendiendo en todo caso al Plan Anual de Capacitación y al Plan de Movilidad de la Institución, previo aval del Consejo de Facultad”.

El Acuerdo 04 de 2013, Reglamento del Profesor de Cátedra, relaciona, en sus artículos 16 y 17,





los estímulos que se reciben por su parte por el buen desempeño y su condición de docente de cátedra en el ITM.

A través de las Resoluciones No. 610 y 586 de 2015 el ITM, respectivamente, adoptó, en consonancia a lo compilado en el Decreto No.1072 de 2015, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y sus las políticas y los objetivos para el ITM; sistema adscrito al Departamento de Personal.

Con la Resolución No 150 del 10 de febrero de 2023, modificado parcialmente por la resolución No 291 del 23 de febrero del 2024, implementa el teletrabajo como un instrumento de gestión del trabajo y generador de bienestar institucional para los empleados de la institución, que mejora el clima organizacional, las relaciones en las familias, el medio ambiente y la productividad.

La resolución No 170 del 14 de febrero de 2023, se implementa la jornada laboral flexible; esta medida busca garantizar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal de los empleados, mejorar el clima organizacional, fomentar la productividad y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

También con la resolución No 164 del 13 de febrero del 2023, se establecen horarios flexibles para cumplir con la jornada laboral para los servidores públicos de la planta administrativa y docentes de carrera en comisión de servicios.

Acuerdo No. 003 del 10 de febrero de 2023, donde se adopta la política para la Equidad, las Diversidades Sexuales y las Identidades de Genero del ITM.

La Resolución No. 876 de 2020 señala el Plan de Incentivos ITM, y bajo las disposiciones legales vigentes, estableció, a partir del artículo 1, “los criterios generales para la adopción del plan anual de incentivos como reconocimiento al nivel de excelencia de los empleados del ITM, con base en la calificación definitiva del desempeño laboral en el nivel sobresaliente y del equipo de trabajo que ocupe el primer lugar en la calificación de los resultados del trabajo en equipo, referidos a la calidad del mismo, sus efectos en el mejoramiento del servicio, la eficiencia con que se haya realizado su labor y su funcionamiento como equipo de trabajo”.

Acuerdo No.027 del 28 de diciembre de 2024, por medio de este acuerdo se reformula el Plan de Desarrollo Institucional 2022-2025, denominado “Hacia una era de universidad y humanidad”, modificando el Acuerdo No. 005 del 20 de mayo de 2022.

Este plan, de orientación programática, describe las acciones a desarrollar durante cada período





rectoral, reafirmando el compromiso con un trabajo participativo y solidario por parte de toda la comunidad ITM y sus partes interesadas, cuyo propósito central es garantizar la prestación del servicio de educación superior, promoviendo la formación integral del talento humano con excelencia en áreas como la investigación, la innovación, el desarrollo, la docencia, la extensión, el bienestar y la administración. Este enfoque busca, entre otros objetivos, alcanzar el reconocimiento nacional e internacional de la Institución, destacándose por su excelencia académica, la calidad y la pertinencia de sus programas.

D. De la Gestión del Talento Humano

El Sistema Integrado de Gestión (SIG) del ITM es la integración de herramientas de gestión que contribuyen con la competitividad, a través de la implementación de sistemas que permiten gestionar la calidad, los aspectos medioambientales, la seguridad, la salud de sus trabajadores, la tecnología, los recursos, sus capacidades y la academia; contempla los sistemas de gestión de Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo, Laboratorios y Sistema Interno de Calidad Académica, que a través de un mapa de procesos permiten cumplir la misión institucional; los procesos son Estratégicos, Misionales, de Apoyo y de Evaluación.

El proceso de Gestión del Talento Humano (GTH) del ITM se encuentra incluido en los procesos de apoyo del Instituto, los cuales están encargados de provisionar, racionalizar, optimizar los recursos y gestionar las acciones necesarias para el fortalecimiento financiero y administrativo del talento humano, a fin de contribuir al correcto funcionamiento de los procesos estratégicos, misionales y de evaluación.

El proceso de Gestión del talento Humano del ITM, está direccionado por la Vicerrectoría General, directamente por el Departamento de Personal, cuya misión, ya parafraseada anteriormente, se enmarca en la materialización de las acciones conducentes a la ejecución de proyectos, planes y programas de acción para el manejo de la relación laboral en el ITM de manera sostenible y sustentable; en el marco del bienestar y el desempeño óptimo de quienes componen la planta de personal, asegurando la disponibilidad, competencia y formación del mismo.

Este proceso tiene el propósito de armonizar, en el ciclo de vida del trabajador y, en cumplimiento de los fines institucionales y la normativa nacional, las actividades de selección, vinculación, desvinculación, situaciones administrativas, capacitación, formación, evaluación del desempeño, remuneración, seguridad y salud en el trabajo, bienestar laboral, clima organizacional, gestionar el conocimiento, entre otras





Las actividades antes mencionadas se normalizan a través de cinco líneas de acción, a saber, Administración del Talento Humano, Administración de la Nómina, Bienestar Laboral, Gestión de Conocimiento y Seguridad y Salud en el Trabajo, que a través de diversas herramientas logran generar entornos laborales y familiares responsables, en el marco de la responsabilidad social y ambiental y cumpliendo preceptos legales.

E. Del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano – ITM

Como se ha indicado anteriormente, el PETH de la entidad que, a través de las líneas de Administración del Talento Humano, Administración de la Nómina, Bienestar Laboral, Gestión de conocimiento y Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el sustento de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), nos permite definir las actividades orientadoras del ciclo de vida laboral del servidor público ITM.

Los objetivos del PETH son:

- Gestionar las acciones del ciclo laboral (vinculación, permanencia y retiro) de los servidores de la Entidad, dentro del cumplimiento de la Ley.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los empleados administrativos de la Institución.
- Fomentar y fortalecer, en los servidores públicos, el sentido de pertenencia hacia la entidad, promoviendo en ellos el equilibrio entre la vida laboral, social, personal y familiar.
- Crear las condiciones favorables que le permitan a los empleados y docentes del ITM desempeñar, en los niveles de excelencia su labor
- Desarrollar en los empleados y docentes del ITM estrategias de mejoramiento de su calidad de vida y su desarrollo integral.
- Gestionar la vinculación y desvinculación a la seguridad social de los trabajadores, la proyección y el pago de nómina, prestaciones sociales, parafiscales, liquidaciones y novedades de estos en el ámbito de la ley, los reglamentos internos de la entidad y la rendición de cuentas a terceros
- Desarrollar los componentes articuladores al interior del Departamento de Personal y con otras unidades académicos administrativas del ITM en torno a la a la SST.
- Liderar y coordinar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo
- Gestionar el conocimiento a través de la implementación de la política de Gestión del Conocimiento ITM.





F. Antecedente para la elaboración de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano por líneas estratégicas

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano, se tuvo en cuenta la matriz DOFA resultante de la evaluación del proceso 2024, los resultados de la autoevaluación institucional con fines de acreditación institucional y de programas, el análisis del contexto realizado por cada uno de los procesos y, finalmente, el ejercicio participativo que se efectuó con los principales grupos de interés.

Así mismo se sumaron, para la planeación de las actividades, el informe de los resultados de la aplicación de la evaluación del desempeño, los resultados de la medición del clima organizacional, los resultados de las auditorías realizadas al proceso de Gestión del Talento Humano y seguimiento al plan de acción del Plan de Desarrollo 2022-2025.

MATRIZ DOFA:

a. Fortalezas

- Promoción de la formación integral y el bienestar de la comunidad ITM, creando un entorno organizacional que fomenta el equilibrio físico, psicológico, social y cultural. Este enfoque integral beneficia a docentes, personal administrativo, jubilados y sus familias, promoviendo la diversidad, el respeto por las diferencias, y el desarrollo continuo del talento humano, garantizando así una gestión orientada al fortalecimiento de la calidad de vida y la armonía organizacional.
- Fomento del bienestar laboral para la gestión del capital
- Disponibilidad, competencia y formación del talento humano mediante la formulación y el desarrollo de estrategias que permiten que el personal requerido en los procesos institucionales contribuya al cumplimiento de la filosofía
- Equipo multidisciplinario amplio, con las competencias requeridas para desarrollar los programas y proyectos de Bienestar Institucional, permitiendo impactar favorablemente en la calidad de vida de la comunidad
- Consolidación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST).
- Programas de Vigilancia Epidemiológica-PVE establecidos para la detección de riesgos: cardiovascular, de la voz, osteomuscular, salud visual

b. Debilidades u oportunidades de mejora

- Sensibilización al recurso humano frente a los procedimientos requeridos derivados de la





relación laboral en aras de minimizar riesgos disciplinarios.

-- Falta de actualización y control en los repositorios de información institucional, lo que dificulta el acceso oportuno, la gestión eficiente de los datos y el soporte a la toma de decisiones estratégicas.

c. Oportunidades

-- Sistema de Gestión del Conocimiento, a fin de agregar valor a la institución y a sus partes interesadas, mediante la adquisición, transferencia, retención y aplicación del conocimiento para alcanzar los objetivos estratégicos.

-- Implementación de los resultados del estudio de cargas laborales, orientado a ajustar y optimizar la distribución del personal administrativo, garantizando una ejecución eficiente de las funciones asignadas. Este proceso permite fortalecer la planificación operativa, mejorar la productividad y responder con mayor eficacia a las demandas institucionales

-- Consolidación del Código de Integridad del ITM como una herramienta clave para fortalecer los valores éticos, orientar el comportamiento de los servidores públicos y promover una gestión transparente y responsable, alineada con los principios institucionales y las expectativas de la comunidad.

-- Cumplimiento y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para garantizar un entorno laboral seguro, prevenir riesgos y promover el bienestar integral de los colaboradores, alineado con las normativas vigentes.

d. Amenazas

--Riesgo psicosocial que afecta la salud

--Fenómenos de resistencia al cambio y procesos adaptativos

G. Actividades del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano para el año 2025

De acuerdo con los antecedentes antes señalados, a continuación, se indican, por líneas de gestión, las actividades generales que responden a las necesidades institucionales y cumplen con los requerimientos normativos existentes, así:

--Administración del Talento Humano:

ACTIVIDAD	ESTADO	META
Nombramiento y vinculación de las vacantes del	Nuevo	1





Concurso de Méritos Antioquia 3		
Promover los procesos la política de flexibilización laboral (Teletrabajo, horario flexible y jornada laboral flexible)	Rutinario	2
Entrega de puesto de trabajo	Rutinario	100%
Concurso docente de carrera	Rutinario	1
Evaluación del desempeño laboral	Rutinario	2
Modificación del Reglamento de Personal Administrativo	Reestructuración	1
Actualización del archivo de las hojas de vida de los empleados	Rutinario	1
Trámite a situaciones administrativas y solicitudes de los empleados derivados de la relación laboral	Rutinario	100%

--Administración de la Nómina:

ACTIVIDAD	ESTADO	META
Implementar herramientas digitales especializadas para la gestión y optimización de procesos administrativos	Reestructuración	1

--Gestión de Conocimiento

ACTIVIDAD	ESTADO	META
Formación en herramientas de Gestión de conocimiento	Rutinario	100%
Diagnóstico FURAG	Rutinario	1
Planeación y preparación del concurso "Mejores Equipos"	Rutinario	1
Actividad "Compartir el Conocimiento"	Nuevo	1

--Bienestar Laboral:





ACTIVIDAD	ESTADO	META
Prevención al Suicidio - Por más razones paravivir	Rutinario	1
Sensibilización del acoso laboral sexual	Rutinario	1
Día internacional del trabajo digno	Rutinario	1
Programa de salario emocional ITM	Reestructuración	1
Plan de capacitación	Rutinario	1
Día de la familia	Rutinario	2
Mejores empleados	Rutinario	1
Mejores equipos	Rutinario	1
Promoción y Sensibilización de la Salud mental	Rutinario	1
Plan de incentivos	Rutinario	1
Día del servidor público	Rutinario	1
Encuentros saludables-Calidad de Vida	Rutinario	8
Programa de prepensionados	Rutinario	1
Sensibilización política de desconexión laboral	Rutinario	1

--Seguridad y Salud en el Trabajo:

ACTIVIDAD	ESTADO	META
Evaluación de puestos de trabajo	Rutinario	1
Programa de autocuidado contratistas UEN	Rutinario	1
Curso de inducción para los trabajadores empleados y contratistas	Rutinario	100%
Plan de trabajo SG-SST	Rutinario	100%
Programa de capacitación de SG-SST	Rutinario	1
Auto reportes de condiciones de trabajo	Rutinario	100%





Actualización de MIPEVR	Rutinario	1
Inspecciones de seguridad	Rutinario	1
Actualización de los programas epidemiológicos	Rutinario	5

H. Planes que se incorporan al Plan Estratégico de Talento Humano

El presente plan incluye los componentes de:

Plan Anual de Vacantes: Constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el Instituto Tecnológico Metropolitano – ITM

Plan de Previsión de Recursos Humanos: Dirige la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal, necesarios para el cumplimiento de los fines de la entidad

Plan Institucional 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

Plan de incentivos: tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades

Plan de seguridad y salud en el trabajo: El plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación el cual especifica la información de las actividades a realizar, responsables y períodos de ejecución de los asuntos relacionados con el SGSST

I. Seguimiento al Plan Estratégico de Gestión Humana ITM

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los planes institucionales que hacen parte del presente plan y







Institución
Universitaria | 80
Reacreditada en Alta Calidad | Años

Hacia una era de
Universidad y Humanidad

que fueron relacionados con anterioridad; la medición se realizará anual y se espera alcanzar un cumplimiento de mínimo el 90%.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


ALEJANDRO VILLA GÓMEZ
RECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
RECTORÍA


Proyectó: CLAUDIA ANDREA ACEVEDO DÍAZ
PROFESIONAL UNIVERSITARIO
DEPARTAMENTO DE PERSONAL


Revisó: NATALIA SÁNCHEZ VILLADA
JEFE DE OFICINA
DEPARTAMENTO DE PERSONAL


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

