



Institución
Universitaria | 80
Reacreditada en Alta Calidad | Años

Hacia una era de
Universidad y Humanidad

RESOLUCIÓN NÚMERO 202600123 23-01-2026

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DEL ITM PARA LA VIGENCIA 2026

EL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA - ITM, en ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, especialmente las conferidas en el artículo 74 de la Ley 30 de 1992 y el Artículo 22 del Acuerdo N°011 del 11 de abril de 2025 del Estatuto General expedido por el Consejo Directivo de la Institución y, el Acuerdo N°08 de 2013, Estatuto Profesorado del ITM y,

CONSIDERANDO:

Que, la Institución Universitaria ITM, es un establecimiento público descentralizado del orden municipal, adscrito al Distrito de Ciencia, Tecnología e innovación de Medellín, creado mediante Decreto municipal 180 de 1992, previa autorización del Concejo de la ciudad, mediante Acuerdo No 42 de 1991.

Que, el Rector de conformidad con lo prescrito en el Estatuto General, Acuerdo No. 011 del 11 de abril de 2025, 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, la Ley y los reglamentos, celebrar y suscribir los contratos y expedir los actos administrativos que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Institución, conforme a las disposiciones legales y estatutarias vigentes.

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, la Dirección de Talento Humano 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, la Dirección de Talento Humano, 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.

En mérito a lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el siguiente Plan Estratégico del Talento Humano de la Institución Universitaria ITM en la vigencia 2026:

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ITM PARA LA VIGENCIA 2026

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.

B. 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 , la Dirección de Talento Humano.
- 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.

C. 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 , la Dirección de Talento Humano, 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.

D. 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, la Dirección de Talento Humano y con otras unidades académicas administrativas del ITM en torno 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.

E. 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 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.

c. Amenazas

- Riesgo psicosocial que afecta la salud
- Fenómenos de resistencia al cambio y procesos adaptativos

D. Actividades del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano para el año 2026

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:

Dado en Medellín, a los 23 días del mes de Enero de 2026


PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

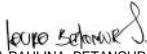






Institución
Universitaria | 80
Reacreditada en Alta Calidad | Años

Hacia una era de
Universidad y Humanidad


ALEJANDRO VILLA GÓMEZ
RECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
RECTORÍA


Proyectó: LAURA PAULINA BETANCUR SALDARRIAGA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO
DEPARTAMENTO DE PERSONAL


Revisó: NATALIA SÁNCHEZ VILLADA
DIRECTOR ADMINISTRATIVO
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO


Aprobó: EDUARD ALBERTO GARCÍA GALEANO
VICERRECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

