



Oficina: 902

Medellín, Miércoles 22 de Enero de 2025

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INSTITUTO TECNOLÓGICO METROPOLITANO - ITM

2025

INTRODUCCIÓN

La *Gestión de los Recursos Humanos* bajo criterios de eficacia, transparencia y responsabilidad constituye un criterio fundamental en la formulación y ejecución de los planes y proyectos del Instituto Tecnológico Metropolitano – ITM, toda vez que, los objetivos institucionales se logran específicamente con el trabajo de los servidores que hacen parte de la entidad, los cuales hacen parte de la estructura organizacional, incluidos en la planta de empleos, clasificados conforme al sistema de nomenclatura, la clasificación y la remuneración de empleos.

En aras de promover una gestión pública con mayor calidad y eficiencia, cobra gran importancia la gestión de los recursos humanos, orientada al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores, así como la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal.

Para lograr una gestión eficaz en los procesos relacionados con los recursos humanos del ITM, debemos contar o adelantar una planeación articulada con los diferentes procesos y acciones institucionales, buscando de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado y las metas y propósitos del Instituto.

La planeación de los recursos humanos, la orientamos al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores, así como la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos institucionales.





Por medio de dicha planeación, se proyectará la forma de suplir las necesidades de personal, para así, definir planes y programas de Gestión del Talento Humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades del Instituto.

FUNDAMENTO LEGAL

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17, establece que:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- 1. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- 2. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- 3. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*
- 4. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.*

De otro lado, y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de desarrollo administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una





gerencia pública enfocada en la planeación de previsión de los recursos Humanos, las necesidades de capacitación y bienestar, la creación y otorgamiento de estímulos, así como también el diseño de estrategias que permitan atender los temas relacionados con Clima Organizacional.

Así mismo, el 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, consagra:

*“**Artículo 1°.** Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:*

***2.2.22.3.14.** Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos (...) **Parágrafo 1°.** La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos.*

Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad.

***Parágrafo 2°.** Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015”.*

OBJETIVO

Establecer la disponibilidad de personal con la cual debe contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y metas propuestas para garantizar la prestación de servicios educativos para el municipio de Medellín.

ARTICULACIÓN DE LA PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO CON LA PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL

El proceso de planeación organizacional del Instituto Tecnológico Metropolitano





ITM, se dirige a la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal, necesarios para el cumplimiento de los fines de la entidad. Esta línea tiene como finalidad fundamental, asegurar que el ITM mantenga la cantidad y calidad de recursos humanos que requiere para cumplir con su cometido institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, presupuesto y gestión general de la entidad.

Por lo anterior, se diseña el presente Plan de Previsión de Recursos Humano del ITM para la vigencia 2025, como un instrumento de gestión del talento humano, que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del ITM, lo desarrollaremos a través de tres etapas: análisis de las necesidades de personal, análisis de la disponibilidad de personal y programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

Análisis de las necesidades de personal

Este análisis consiste en definir la cantidad y calidad del recurso humano requerido el Instituto para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo o, simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

En la planta de personal ITM existen 32 plazas de carrera administrativa en vacancia definitiva, de las cuales el 93.75% de ellas se encuentran provistas (empleados de carrera nombrados en encargo (21.8%), empleados en provisionalidad (71.8)) y el 7.2% restante

Actualmente, con corte al 22 de enero de 2025, el Departamento de Personal tiene identificado los siguientes empleos de carrera administrativa que se encuentran a la fecha en vacancia definitiva, de los cuales 25 de ellos se encuentran incluidos en el concurso de méritos que viene adelantando la Comisión Nacional del Servicio Civil denominado Antioquia III, que, si bien en su mayoría se encuentran provistos, es preciso ofertarlos públicamente para garantizar la meritocracia en el





acceso a ellos y la provisión definitiva de estos empleos de carrera.

Código	Grado	Denominación	Nivel	Estado
407	05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
407	05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
367	01	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	Encargo en vacante definitiva
407	05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	Encargo en vacante definitiva
407	05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	Encargo en vacante definitiva
407	05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
407	05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
407	05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
314	06	TÉCNICO OPERATIVO	Técnico	Vacante Definitiva
314	06	TÉCNICO OPERATIVO	Técnico	Encargo en vacante definitiva
407	05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
367	06	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	Encargo en vacante definitiva
367	10	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	Encargo en vacante definitiva
470	11	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
470	11	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
470	11	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
472	11	AYUDANTE	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
472	11	AYUDANTE	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
407	05	AUXILIAR	Asistencial	Provisionalidad en vacante





		ADMINISTRATIVO		definitiva
219	11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	Provisionalidad en vacante definitiva
470	02	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
407	06	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	Encargo en vacante definitiva
407	05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
407	04	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
219	11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	Provisionalidad en vacante definitiva
219	11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	Provisionalidad en vacante definitiva
219	11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	Provisionalidad en vacante definitiva
407	05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
407	05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
407	05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
480	4	CONDUCTOR	Asistencial	Provisionalidad en vacante definitiva
314	6	TÉCNICO OPERATIVO	Técnico	Vacante Definitiva

Si bien el Instituto Tecnológico Metropolitano viene cumpliendo sus fines misionales e institucionales, en aras de mejorar sus servicios, distribuir las cargas laborales y garantizar la meritocracia en la selección del personal, mediante convenio celebrado con la Universidad de Antioquia obtuvo como resultado un estudio técnico de la planta, el cual arrojó la propuesta de rediseño institucional, definiendo entre otros, la cantidad y el perfil del recurso humano requerido en el Instituto para desarrollar sus planes, programas y proyectos.

Análisis de la disponibilidad de personal

En esta etapa se realiza un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual, el ITM cuenta con dicha información a fin de garantizar los derechos





de los empleados de carrera y aprovechar sus perfiles en caso de que por necesidad del servicio se requiera proveer empleos de carrera con los servidores de esta naturaleza que cumplan con los requisitos establecidos para ello.

Programación de medidas de cobertura

El ITM cuenta con una planta de empleos con la cual se ha venido prestando el servicio, pero dicho servicio no solo se cumple con el personal de planta sino también con el apoyo de las actividades que realizan los contratistas por prestación de servicios, para lo cual en algunas dependencias o áreas, muchas de las funciones propias de la entidad, vienen siendo desarrolladas por este personal, de lo cual se colige la necesidad de reestructurar la planta y crear nuevas plazas para suplir las necesidades institucionales y garantizar la memoria institucional en cada una de las áreas.

Por esto, se reitera que, el Instituto pretende reestructurar y modernizar la planta de personal atendiendo los resultados arrojados por el estudio técnico, en aras de atender las necesidades y mejorar la calidad en nuestro servicio, previo análisis y gestión de la viabilidad presupuestal requerida.

CONCLUSIONES

De cara al cumplimiento del mandato legal, la norma exige el desarrollo de tres (3) preceptos, para lo cual a continuación, se resume cada una de las Situaciones:

1. *Cálculo de los empleos necesarios del ITM de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones y competencias laborales.*

De acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones y competencias laborales del Instituto Tecnológico Metropolitano, con el fin de atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de la entidad para el año 2025, se hace necesario la previsión del recurso humano para garantizar el correcto funcionamiento de la entidad, para lo cual, se procedió con lo atinente al concurso de méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, donde el ITM tiene veinticinco (25) empleos incluidos y, lo posible a proveer las vacantes temporales o definitivas que resulten durante el presente año, a través de nombramientos en encargo, provisionalidad, comisión o libre nombramiento y remoción y, así mismo, se procederá a revisar la viabilidad de la provisión de los empleos propuestos en el referido estudio técnico.





2. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.

La entidad evaluará en detalle los resultados del estudio técnico contratado para el rediseño institucional, para así, proceder a determinar la necesidad de modificaciones en la planta de empleos, así como el cubrimiento de estas, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

3. Estimación de todos los costos de personal, derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

La entidad estudiará el presupuesto requerido para sufragar los costos que genere el rediseño de la planta de empleos del ITM, ya que ello depende de la decisión de implementar o no el mismo, ya sea de forma parcial o total y, del presupuesto que sea asignado a la entidad por parte de la Alcaldía de Medellín.

LUZ MARCELA OMAÑA GOMEZ
VICERRECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
VICERRECTORÍA GENERAL

Proyectó: CLAUDIA ANDREA ACEVEDO DÍAZ
PROFESIONAL UNIVERSITARIO
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

Aprobó: NATALIA SÁNCHEZ VILLADA
JEFE DE OFICINA
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

