

ACUERDO No. 038
(31 de octubre de 2025)

**“POR EL CUAL SE ESTABLECE LA ESCALA DE REMUNERACIÓN
CORRESPONDIENTE A LAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DE LOS NIVELES
JERÁRQUICOS PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL DEL COMPONENTE
ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ITM Y SE DEFINE EL
SISTEMA DE VALORACIÓN DE LOS EMPLEOS”**

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ITM, en ejercicio de las facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas en literal b) del artículo 65 en concordancia con el parágrafo del artículo 62 de la Ley 30 de 1992, y en el literal n) del artículo 16 del Estatuto General de la Institución Acuerdo 011 de 2025, y;

CONSIDERANDO:

1. Que mediante el Decreto 180 de 1992, el Alcalde de Medellín facultado por el Concejo Municipal, reorganizó el Instituto Popular de Cultura como el Instituto Tecnológico Metropolitano I.T.M., establecimiento público del orden municipal (hoy distrital), que acorde con el artículo 70 de la Ley 489 de 1998, está dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, y patrimonio independiente, y acorde con el artículo 18 de la Ley 30 de 1992 y la Resolución 6190 de 2005 del Ministerio de Educación Nacional, es una institución universitaria estatal.
2. Que en el Estatuto General de la Institución Universitaria ITM (antes Instituto Tecnológico Metropolitano) adoptado a través del Acuerdo 011 de 2025, en el artículo 16 literal n), se señaló como responsabilidad del Consejo Directivo “... fijar las asignaciones salariales por cada vigencia, una vez el Gobierno Nacional establezca mediante Decreto la escala salarial y los topes salariales por cada nivel para las entidades territoriales, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 4a de 1992 y las demás normas que la modifiquen y sustituyan”.
3. Que en el Decreto Municipal con fuerza de Acuerdo 883 de 2015 -por el cual se adecuó la estructura de la Administración Municipal de Medellín, las funciones de sus organismos, dependencias y entidades descentralizadas-, se dispuso en el artículo 51, que además de las funciones asignadas en la ley y las adoptadas en el acto de creación y los estatutos internos, a los consejos directivos de las entidades descentralizadas del Municipio (hoy Distrito), les compete entre otras, “Fijar la escala de remuneración de los empleos de la entidad de conformidad con las disposiciones que dicte el Gobierno Nacional y los Acuerdos Municipales sobre la materia”. (Numeral 7 del artículo 51. Cursiva fuera de texto.).
4. Que a la fecha, la Institución Universitaria ITM (antes Instituto Tecnológico Metropolitano), no cuenta con una escala de remuneración para el Componente Administrativo basada en criterios técnicos y metodología alguna, pues los salarios para las diferentes categorías de empleos se han venido asignando tomando como referente la escala salarial empleada por el Distrito de Medellín, pero año tras año con los reajustes efectuados, se han distorsionado de manera que se requiere establecer una escala salarial propia, adecuada a la capacidad presupuestal de la Institución.
5. Que en virtud del Contrato Interadministrativo 5237 de 2022 suscrito entre el Instituto Tecnológico Metropolitano -I.T.M.- y la Universidad de Antioquia–Escuela de Gobierno y Políticas Públicas, se elaboró el Estudio Técnico para determinar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos, aplicando el

método de valoración denominado “Puntos por factor” y criterios de equidad, proporcionalidad y progresividad, estudio que hace parte integral del presente Acuerdo.

6. Que para ajustar y actualizar el Estudio Técnico entregado por la Universidad de Antioquia-Escuela de Gobierno y Políticas Públicas, en los aspectos que fuere necesario, se creó y conformó un Comité Técnico para la Implementación del Rediseño Institucional, Comité encargado, entre otras funciones, de elaborar la justificación técnica, documento contentivo de los ajustes, actualizaciones y modificaciones realizadas. Ambos documentos, Estudio Técnico y Justificación Técnica, harán parte del presente Acuerdo.
7. Que para la vigencia de 2025 el Gobierno Nacional en desarrollo de la atribución prevista en la Ley 4ª de 1992, fijó los límites máximos salariales para los empleados públicos de las entidades territoriales a través del Decreto 620 del 03 de junio de 2025, norma que en el artículo 8 establece la prohibición para percibir una asignación básica mensual superior a la estipulada.
8. Que analizada la información que corresponde a la nómina para el pago de los salarios de los empleados públicos del Componente Administrativo la Institución Universitaria ITM para la vigencia de 2025, se constató que ningún empleado tiene una asignación básica mensual que supere el límite máximo salarial fijado por el Gobierno Nacional en el Decreto 620 de 2025.
9. Que conforme a los mandatos constitucionales, en especial, los derechos laborales de los servidores públicos consagrados en los artículos 53 y 58 de la Carta Política y los Conceptos 129321 de 2016 y 602171 de 2020 emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), para los empleados públicos que tienen una asignación básica mensual que supera el límite máximo salarial fijado por el Gobierno Nacional en el Decreto 620 de 2025, se configura el denominado “salario personal” o “salario personalizado”, lo cual implica que conservarán su remuneración mientras permanezcan en el cargo que ocupan.

Para el caso de la Institución Universitaria ITM, en iguales condiciones estará quien perciba una asignación salarial que quede por fuera de los topes que establezca la escala de remuneración que se adopta mediante el presente Acuerdo.
10. Que en razón del “salario personal” o “salario personalizado”, las plazas de los empleos ocupadas por los empleados en la situación antes descrita, conservan la asignación salarial respecto a las personas que hoy desempeñan los cargos, pero una vez queden en vacancia por cualquiera de las causales previstas en la ley, quien llegue a ocupar las plazas de dichos empleos, se somete a la nueva asignación salarial establecida en la escala que se aprueba y se establece mediante el presente Acuerdo, la cual, en cumplimiento de la normatividad vigente, está diseñada teniendo en cuenta los límites máximos fijados por el Gobierno Nacional. Lo anterior, toda vez que el denominado “salario personal” o “salario personalizado” hace referencia a la persona, no a la plaza del empleo que se ocupa.
11. Que atendiendo el Estudio Técnico antes mencionado, se establecerá la estructura salarial para las diferentes categorías de empleos de los niveles jerárquicos Profesional, Técnico y Asistencial del Componente Administrativo de la Institución Universitaria ITM y se definirá el sistema de valoración de los empleos.
12. Que en cumplimiento de lo establecido en el inciso 4 del artículo 70 del Decreto Municipal 006 de 1998 Estatuto Orgánico de Presupuesto del Municipio (hoy Distrito) de Medellín -norma que concuerda con el inciso 4 del artículo 71 del Decreto Nacional 111 de 1996 Estatuto Orgánico de Presupuesto- y en lo establecido en el numeral

- 3.14.14. del artículo 3 del Acuerdo Distrital 017 de 2024 proferido por el Concejo “Por medio del cual se establece el Presupuesto General del Distrito Especial de Ciencia Tecnología e Innovación de Medellín para la vigencia fiscal 2025”, la Secretaría de Hacienda Distrital, a través del Oficio con radicado 202530519770 del 23 de octubre 2025, emitió el Certificado de Viabilidad Presupuestal No. 008 del 23 de octubre de 2025 que garantiza la existencia de apropiación suficiente para atender el gasto que representa la implementación de la escala de remuneración correspondiente a las categorías de empleos de los niveles jerárquicos Profesional, Técnico y Asistencial del Componente Administrativo de la Institución Universitaria ITM, al igual que la certificación con radicado CI202500007673 del 27 de octubre de 2025 expedida por la Jefe del Departamento Financiero y Comercial, donde certifica que existe disponibilidad presupuestal en funcionamiento para la reestructuración administrativa.
- 13.** Que el Consejo Directivo, previa la recomendación de la Comisión de Rediseño Institucional, en sesión del 31 de octubre de 2025, discutió y aprobó la propuesta de la implementación del rediseño institucional como consta en el Acta No.015 de la misma fecha.
- 14.** Que la propuesta de escala salarial cuenta con la viabilidad técnica, jurídica y financiera para su aprobación por la corporación.

Por lo expuesto;

ACUERDA:

CAPÍTULO 1 GENERALIDADES

ARTÍCULO 1°. DEFINICIONES. Adóptese las definiciones para el Sistema Salarial y el Manual de Valoración de los Empleos del Componente Administrativo de la Institución Universitaria ITM de los niveles jerárquicos Profesional, Técnico y Asistencial de que trata el artículo 3° del Decreto Ley 785 de 2005, así:

Compensación salarial: conjunto de retribuciones que se otorgan a los empleados como contraprestación por las labores que realizan en favor de los servicios que ofrece la Institución.

Empleo: conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Estructura salarial: sistema que establece cómo se asignan los salarios y las remuneraciones en la Institución, tomando en cuenta factores y criterios previamente determinados.

Factor salarial: son los criterios de evaluación que se utilizan para valorar y clasificar los cargos dentro de la Institución, que, a su vez, facilitan la asignación de un valor en puntos y su posterior ubicación en un grado salarial.

Grado salarial: es el número de orden que indica la asignación básica mensual para cada denominación de empleo dentro de una escala progresiva de salarios, según la complejidad y responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones.

Niveles jerárquicos de los empleos: formas organizativas de los empleos que según la naturaleza general de las funciones, como lo señala el artículo 4° del Decreto Ley 785 de 2005, son: el Nivel Profesional, en el cual se encuentran los empleos encargados de asegurar la ejecución de los planes y proyectos, además pueden atribuirse actividades de coordinación, supervisión y control de áreas internas; el Nivel Técnico, al cual se encomienda el desarrollo de procesos y procedimientos; y el Nivel Asistencial, al que se le atribuyen las actividades de apoyo y complementarias de los niveles superiores.

Salario: es la contraprestación o remuneración que recibe un empleado a cambio de los servicios laborales prestados.

Sistema salarial: es el mecanismo que utiliza la Institución para organizar, gestionar y fijar los salarios, los incrementos y la relación existente entre la estructura organizacional y la remuneración salarial.

Subfactor: subdivisión de un factor que influye en la determinación del salario de un empleado.

ARTÍCULO 2°. DEFINICIÓN DE LOS FACTORES Y LOS SUBFACTORES. Los factores que se tendrán en cuenta para valorar los empleos que conforman la planta de cargos del Componente Administrativo de la Institución Universitaria ITM en cada nivel jerárquico, son:

1. Formación
2. Responsabilidad
3. Gestión

Los anteriores factores se definen así:

FACTORES	DEFINICIÓN
1. FORMACIÓN	Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para desempeñar un empleo y realizar las funciones en el puesto de trabajo.
2. RESPONSABILIDAD	Nivel de compromiso, cuidado, atención y exigencia requerida al ejecutar las funciones del empleo, estimado en proporción a las consecuencias o efectos para las personas o la Entidad.
3. GESTIÓN	Capacidad requerida para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público que lo ocupa.

DEFINICIÓN DE LOS SUBFACTORES POR CADA FACTOR. Los subfactores por cada factor que se utilizarán para la valoración de los empleos que conforman la planta de personal del Componente Administrativo de la Institución Universitaria ITM, se definen así:

FACTORES/ SUBFACTORES	DEFINICIÓN
1. FORMACIÓN	Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para desempeñar un empleo y realizar las funciones en el puesto de trabajo.

FACTORES/ SUBFACTORES	DEFINICIÓN
1.1 Educación	Nivel de estudios exigidos para ejercer el cargo. Se entiende por estudios los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes, entre otros, a la educación básica secundaria, media vocacional, superior en los programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional, y en programas de posgrado en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y posdoctorado. (Art. 6 del Decreto Ley 785/2005).
1.2 Experiencia	Conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio. (Art. 11 del Decreto Ley 785/2005).
1.3 Aprendizaje continuo	Capacidad de identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener las competencias laborales actualizadas y la visión del contexto, en aras de la prestación de un óptimo servicio. (Decreto Nacional 815/2018).
2. RESPONSABILIDAD	Nivel de compromiso, cuidado, atención y exigencia requerida al ejecutar las funciones del empleo, estimado en proporción a las consecuencias o efectos para las personas o la Entidad.
2.1 Por dirección de personal	Capacidad y esfuerzo para organizar, integrar, entrenar, dirigir y controlar la acción de subordinados. Se mide tomando en consideración variables como cantidad de personas a cargo, su nivel de calificación profesional, complejidad de las tareas a realizar por el personal, supervisión de tipo directo o indirecto, general o detallada.
2.2 Por información confidencial	Nivel de exigencia respecto a discrecionalidad y reserva de datos e informes de los cuales se tiene conocimiento en razón al cargo, y la significación de tal información.
2.3 Por manejo de dinero	Capacidad para administrar y manejar las cuantías de dinero o valores que le sean asignados por la naturaleza del empleo, para el cumplimiento de los planes, programas y proyectos de la Entidad.
2.4 Por contactos	Capacidad requerida para trabajar con dependencias internas y/o con el público en general para conseguir los resultados esperados. Toma en cuenta el nivel de compromiso para mantener buenas relaciones, la cantidad y calidad de personas con los que se actúa y la intensidad o periodicidad de dichos contactos.
2.5 Por posibles errores	Capacidad de atención y cuidado que se debe tener en la realización de las actividades o tareas asignadas, con el fin de evitar posibles errores que ocasionen daños o pérdidas a la Entidad.

FACTORES/ SUBFACTORES	DEFINICIÓN
2.6 Por manejo de bienes y enseres	Cuidado requerido para utilizar equipos, materiales y herramientas, determinado por variables como costo, complejidad tecnológica y riesgo de daños en aspectos como utilización, conservación o mantenimiento.
2.7 Por impacto en intangibles institucionales y bienes patrimoniales	Capacidad requerida para el diseño de planes, políticas y programas institucionales, con los cuales se logre el posicionamiento de la Entidad y la creación de valor público.
2.8 Por supervisión contractual	Compromiso adquirido en ejercicio de las funciones del cargo, para la supervisión contractual designada por el ordenador del gasto.
3. GESTIÓN	<p>Capacidad requerida para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público que lo ocupa.</p>
3.1 Liderazgo y toma de decisiones	<p>Capacidad de liderar equipos de trabajo, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso, de acuerdo con la facultad de elegir alternativas para solucionar problemas y ejecutar acciones concretas y consecuentes con la decisión. (Decreto Nacional 815/2018).</p>
3.2 Ejecución del Ciclo PHVA	<p>Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas, desarrollando las actividades asignadas que implique iniciativa en la realización de la tarea, comprensión de su necesidad o ejecución de forma coherente, realizando seguimiento y evaluación de las actividades, planes, programas, proyectos y estrategias, para asegurar el cumplimiento de los objetivos, las metas definidas y los resultados esperados. (Adaptación del Decreto Nacional 815/2018).</p>
3.3 Iniciativa, adaptación al cambio, innovación y conocimiento del entorno	<p>Capacidad de anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución. Igualmente, de enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios, y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones orientados a mantener la competitividad de la Entidad y el uso eficiente de los recursos, interpretando el funcionamiento de la Organización y su relación con el entorno. (Adaptación del Decreto Nacional 815/2018).</p>
3.4 Trabajo en equipo y colaboración	<p>Capacidad de trabajar con otros de forma integrada y armónica, cooperando con los demás con el fin de lograr las metas y objetivos institucionales comunes. (Adaptación del Decreto Nacional 815/2018).</p>

CAPÍTULO 2

MANUAL DE VALORACIÓN DE LOS EMPLEOS POR NIVELES JERÁRQUICOS

ARTÍCULO 3°. ESCALA DE VALORACIÓN DE LOS EMPLEOS POR FACTORES, SUBFACTORES Y POR NIVEL JERÁRQUICO. El puntaje asignado a los empleos de los niveles jerárquicos Profesional, Técnico y Asistencial de acuerdo con el peso relativo o ponderación de cada factor y subfactor, es:

Ponderación de los factores

Factor	Nivel Profesional		Nivel Técnico		Nivel Asistencial	
	Puntos	%	Puntos	%	Puntos	%
1. FORMACIÓN:	200	20%	200	20%	400	40%
2. RESPONSABILIDAD:	400	40%	300	30%	200	20%
3. GESTIÓN:	400	40%	500	50%	400	40%
Total	1000	100%	1000	100%	1000	100%

Ponderación de subfactores

SUBFACTOR	Nivel Profesional		Nivel Técnico		Nivel Asistencial	
	Puntaje	Peso	Puntaje	Peso	Puntaje	Peso
1. FORMACIÓN	200	20%	200	20%	400	40%
1.1 EDUCACIÓN:	70	7,0%	50	5,0%	100	10,0%
1.2 EXPERIENCIA:	60	6,0%	70	7,0%	100	10,0%
1.3 APRENDIZAJE CONTINUO:	70	7,0%	80	8,0%	200	20,0%
2. RESPONSABILIDAD	400	40%	300	30%	200	20%
2.1 POR DIRECCIÓN DE PERSONAL:	40	4,0%	0	0,0%	0	0,0%
2.2 POR INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:	40	4,0%	50	5,0%	50	5,0%
2.3 POR MANEJO DE DINERO:	60	6,0%	0	0,0%	0	0,0%
2.4 POR CONTACTOS:	60	6,0%	80	8,0%	70	7,0%
2.5 POR POSIBLES ERRORES:	70	7,0%	50	5,0%	40	4,0%
2.6 POR MANEJO DE BIENES Y ENSERES:	40	4,0%	50	5,0%	20	2,0%
2.7 POR IMPACTO EN INTANGIBLES INSTITUCIONALES Y BIENES PATRIMONIALES:	40	4,0%	50	5,0%	10	1,0%
2.8 POR SUPERVISIÓN CONTRACTUAL:	50	5,0%	20	2,0%	10	1,0%
3. GESTIÓN	400	40%	500	50%	400	40%
3.1 LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES:	50	5,0%	300,0	30,0%	200	20,0%
3.2 EJECUCIÓN DEL CICLO PHVA:	180	18,0%	0	0,0%	0	0,0%
3.3 INICIATIVA, ADAPTACIÓN AL CAMBIO, INNOVACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL ENTORNO:	100	10,0%	100	10,0%	100	10,0%
3.4 TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN:	70	7,0%	100	10,0%	100	10,0%
	1000	100%	1000	100%	1000	100%

ARTÍCULO 4°. ESCALA DE VALORACIÓN DE LOS EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL. El Nivel Profesional, agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la

ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional reconocida por la ley diferente a la técnica profesional y tecnológica, y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Puntajes por grados Nivel Profesional

SUBFACTOR	Puntaje	Peso	Grado 01	Grado 02	Grado 03	Grado 04	Grado 05
1.1 EDUCACIÓN:	70	7,0%	7	15,1	32,5	70	70
1.2 EXPERIENCIA:	60	6,0%	6,0	10,7	19,0	33,7	60
1.3 APRENDIZAJE CONTINUO:	70	7,0%	7,0	22,1	70,0	70,0	70
2.1 POR DIRECCIÓN DE PERSONAL:	40	4,0%	4	40	40	40	40
2.2 POR INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:	40	4,0%	4	8,6	18,6	40	40
2.3 POR MANEJO DE DINERO:	60	6,0%	6	12,9	27,8	60	60
2.4 POR CONTACTOS:	60	6,0%	6	19,0	60	60	60
2.5 POR POSIBLES ERRORES:	70	7,0%	7	22,1	70	70	70
2.6 POR MANEJO DE BIENES Y ENSERES:	40	4,0%	4	12,6	40	40	40
2.7 POR IMPACTO EN INTANGIBLES INSTITUCIONALES Y BIENES PATRIMONIALES:	40	4,0%	4	12,6	40	40	40
2.8 POR SUPERVISIÓN CONTRACTUAL:	50	5,0%	5	10,8	23,2	50	50
3.1 LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES:	50	5,0%	5,0	10,8	23,2	50,0	50
3.2 EJECUCIÓN DEL CICLO PHVA:	180	18,0%	18	56,9	180	180	180
3.3 INICIATIVA, ADAPTACIÓN AL CAMBIO, INNOVACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL ENTORNO:	100	10,0%	10,0	31,6	100,0	100,0	100
3.4 TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN:	70	7,0%	7,0	22,1	70,0	70,0	70
	1000	100%	100	308,1	814,3	973,7	1000

ARTÍCULO 5°. ESCALA DE VALORACIÓN DE LOS EMPLEOS DEL NIVEL TÉCNICO.

El Nivel Técnico, comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Puntajes por grados Nivel Técnico

SUBFACTOR	Puntaje	Peso	Grado 01	Grado 02	Grado 03	Grado 04	Grado 05
1.1 EDUCACIÓN:	50	5,0%	5	10,8	23,2	50	50
1.2 EXPERIENCIA:	70	7,0%	7,0	70	70	70	70
1.3 APRENDIZAJE CONTINUO:	80	8,0%	8,0	44,0	80,0	80	80
2.1 POR DIRECCIÓN DE PERSONAL:	0	0,0%	0	0	0	0	0
2.2 POR INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:	50	5,0%	5	27,5	50	50	50
2.3 POR MANEJO DE DINERO:	0	0,0%	0	0,0	0,0	0	0
2.4 POR CONTACTOS:	80	8,0%	8	44,0	80	80	80
2.5 POR POSIBLES ERRORES:	50	5,0%	5	27,5	50	50	50
2.6 POR MANEJO DE BIENES Y ENSERES:	50	5,0%	5	27,5	50	50	50
2.7 POR IMPACTO EN INTANGIBLES INSTITUCIONALES Y BIENES PATRIMONIALES:	50	5,0%	5	27,5	50	50	50
2.8 POR SUPERVISIÓN CONTRACTUAL:	20	2,0%	2	8,0	14,0	20	20
3.1 LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES:	300	30,0%	64,6	139,2	300	300	300

SUBFACTOR	Puntaje	Peso	Grado 01	Grado 02	Grado 03	Grado 04	Grado 05
3.2 EJECUCIÓN DEL CICLO PHVA:	0	0,0%	0	0,0	0	0	0
3.3 INICIATIVA, ADAPTACIÓN AL CAMBIO, INNOVACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL ENTORNO:	100	10,0%	10,0	31,6	100	100	100
3.4 TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN:	100	10,0%	10,0	31,6	100	100	100
	1000	100%	134,6	489,3	967,2	1000	1000

ARTÍCULO 6°. ESCALA DE VALORACIÓN DE LOS EMPLEOS DEL NIVEL ASISTENCIAL. El Nivel Asistencial, comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Puntajes por grados Nivel Asistencial

SUBFACTOR	Puntaje	Peso	Grado 01	Grado 02	Grado 03	Grado 04	Grado 05
1.1 EDUCACIÓN:	100	10,0%	10	21,5	46,4	100	100
1.2 EXPERIENCIA:	100	10,0%	10,0	21,5	46,4	100	100
1.3 APRENDIZAJE CONTINUO:	200	20,0%	20,0	63,2	200,0	200	200
2.1 POR DIRECCIÓN DE PERSONAL:	0	0,0%	0	0	0	0	0
2.2 POR INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:	50	5,0%	5	10,8	23,2	50	50
2.3 POR MANEJO DE DINERO:	0	0,0%	0	0,0	0,0	0	0
2.4 POR CONTACTOS:	70	7,0%	7	38,5	70	70	70
2.5 POR POSIBLES ERRORES:	40	4,0%	4	22,0	40	40	40
2.6 POR MANEJO DE BIENES Y ENSERES:	20	2,0%	2	11,0	20	20	20
2.7 POR IMPACTO EN INTANGIBLES INSTITUCIONALES Y BIENES PATRIMONIALES:	10	1,0%	1	5,5	10	10	10
2.8 POR SUPERVISIÓN CONTRACTUAL:	10	1,0%	1	4,0	7,0	10	10
3.1 LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES:	200	20,0%	20,0	80,0	140,0	200	200
3.2 EJECUCIÓN DEL CICLO PHVA:	0	0,0%	0	0,0	0	0	0
3.3 INICIATIVA, ADAPTACIÓN AL CAMBIO, INNOVACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL ENTORNO:	100	10,0%	10,0	55,0	100,0	100	100
3.4 TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN:	100	10,0%	10,0	55,0	100,0	100	100
	1000	100%	100	388,1	803,0	1000	1000

CAPÍTULO III

SISTEMA DE SALARIOS

ARTÍCULO 7°. SISTEMA SALARIAL. Adóptese para el Componente Administrativo de la Institución Universitaria ITM, el Sistema Salarial de Valoración "Puntos por Factor".

Para determinar el número de puntos por grado en cada nivel jerárquico en la progresión aritmética, se utiliza la siguiente fórmula:

$$R_a = \frac{Pf - 10\% Pf}{(n - 1)}$$

De donde:

R_a : es la razón de cambio en la asignación de puntajes

P_f : es la cantidad de puntos asignados al factor

n : es la cantidad de grados que conforman el factor

Para determinar el número de puntos por grado en cada nivel jerárquico en la progresión geométrica, se utiliza la siguiente fórmula:

$$R_g = \sqrt[n-1]{\frac{P_f}{10\%P_f}}$$

De donde:

R_g : es la razón de cambio geométrica en la asignación de puntajes

P_f : es la cantidad de puntos asignados al factor

n : es la cantidad de grados que conforman el factor

ARTÍCULO 8°. INTERVALOS SALARIALES Y DE PUNTAJES PARA LOS NIVELES JERÁRQUICOS PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL. Adóptese para la Institución Universitaria ITM, los siguientes intervalos salariales y de puntajes para los empleos de los niveles jerárquicos Profesional, Técnico y Asistencial del Componente Administrativo, obtenidos por el método de Mínimos Cuadrados, así:

Asignación salarial Nivel Profesional

Grado	Límite inferior	Puntaje medio	Límite superior	Salario propuesto	Amplitud salarial	Amplitud en puntos
Grado 01	156	220	284	\$ 5.164.541		
Grado 02	285	349	413	\$ 6.546.408	\$ 1.381.867	128
Grado 03	414	478	542	\$ 7.928.275	\$ 1.381.867	128
Grado 04	543	607	671	\$ 9.310.142	\$ 1.381.867	128
Grado 05	672	736	800	\$10.692.009	\$ 1.381.867	128

El salario para el Nivel Profesional está determinado por la ecuación:

Salario= 10.712,15*Puntaje medio + 2.807.868,60. De donde:

El Puntaje medio corresponde al puntaje medio del recorrido de puntos entre los siguientes rangos: de 156 a 284 puntos para el Grado 01, de 285 a 413 para el Grado 02, de 414 a 542 para el Grado 03, de 543 hasta 671 puntos para el Grado 04, y del 672 hasta 800 puntos para el Grado 05.

Grado 01: corresponde a las plazas del Nivel Profesional que en virtud del llamado "Primer empleo", no requieren experiencia para su ejercicio.

Grado 02: corresponde a las plazas del Nivel Profesional con experiencia determinada.

Grado 03: corresponde a las plazas del Nivel Profesional con experiencia determinada.

Grado 04: corresponde a las plazas del empleo Profesional Especializado.

Grado 05: corresponde al empleo Tesorero General.

Asignación salarial Nivel Técnico

Grado	Límite inferior	Puntaje medio	Límite superior	Salario propuesto	Amplitud salarial	Amplitud en puntos
Grado 01	314	349	384	\$ 4.183.031		
Grado 02	385	420	455	\$ 4.476.171	\$ 293.140	70

El salario para el Nivel Técnico está determinado por la ecuación:

Salario= 4.128,73* Puntaje medio + 2.742.103,39. De donde:

El Puntaje medio corresponde al puntaje medio del recorrido de puntos entre los siguientes rangos: de 314 a 384 puntos para el Grado 01, y de 385 hasta 455 puntos para el Grado 02.

Grado 01: corresponde a las plazas del Nivel Técnico que en virtud del llamado "Primer empleo", no requieren experiencia para su ejercicio.

Grado 02: corresponde a las demás plazas del Nivel Técnico.

Asignación salarial Nivel Asistencial

Grado	Límite inferior	Puntaje medio	Límite superior	Salario propuesto	Amplitud salarial	Amplitud en puntos
Grado 01	0	75	150	\$ 3.442.772		150
Grado 02	151	226	301	\$ 3.687.848	\$ 245.076	150
Grado 03	302	377	452	\$ 3.932.924	\$ 245.076	150
Grado 04	453	528	603	\$ 4.178.000	\$ 245.076	150

El salario para el Nivel Asistencial está determinado por la ecuación:

Salario= \$ 1.623,02 * Puntaje medio + \$ 3.321.045,51. De donde:

El Puntaje medio corresponde al puntaje medio del recorrido de puntos entre los siguientes rangos: de 0 a 150 puntos para el Grado 01, de 151 a 301 para el Grado 02, de 302 a 452 para el Grado 03, y de 453 hasta 603 puntos para el Grado 04.

Grado 01: corresponde a las plazas del empleo Ayudante y Auxiliar de Servicios Generales.

Grado 02: corresponde a las plazas del empleo Auxiliar Administrativo.

Grado 03: corresponde a las plazas de los empleos Auxiliar Administrativo y Conductor (de Carrera Administrativa).

Grado 04: corresponde a las plazas de los empleos Secretario Ejecutivo, Auxiliar Área Salud y Conductor (de Libre Nombramiento y Remoción adscrito a la Rectoría).

ARTÍCULO 9°. ASIGNACIONES SALARIALES MENSUALES. Adóptense las asignaciones básicas salariales mensuales para los empleos de los niveles jerárquicos Profesional, Técnico y Asistencial del Componente Administrativo de la Institución Universitaria ITM, **vigencia 2025**, así:

GRADO	NIVEL JERÁRQUICO		
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
01	\$ 5.164.541	\$ 4.183.031	\$ 3.442.772
02	\$ 6.546.408	\$ 4.476.171	\$ 3.687.848
03	\$ 7.928.275		\$ 3.932.924
04	\$ 9.310.142		\$ 4.178.000

05

\$10.692.009

PARÁGRAFO 1. Para las escalas de remuneración de los niveles jerárquicos de que trata el presente artículo, la primera columna fija los grados salariales correspondientes a las distintas denominaciones de empleos; la segunda y siguientes columnas determinan las asignaciones básicas mensuales para cada grado y nivel jerárquico.

PARÁGRAFO 2. Las asignaciones salariales básicas mensuales de la escala señalada en el presente artículo corresponden a empleos de carácter permanente y de tiempo completo del Componente Administrativo de la Institución.

PARÁGRAFO 3. Las asignaciones salariales básicas mensuales adoptadas para los empleos de los niveles jerárquicos Profesional, Técnico y Asistencial del Componente Administrativo de la Institución Universitaria ITM, corresponden a la vigencia 2025. En adelante, los incrementos salariales se harán sobre esta base.

CAPÍTULO IV

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 10°. SALARIO PERSONAL. A partir de la entrada en vigencia del presente Acuerdo, en el Componente Administrativo de la Institución Universitaria ITM, tendrán “asignación salarial personalizada” o lo que es lo mismo “salario personal” o “salario personalizado” -por lo tanto, conservarán su asignación salarial mientras permanezcan en el respectivo cargo que hoy ocupan-, los empleados públicos que a continuación se relacionan, por la razón que se cita:

Porque tienen una asignación salarial básica mensual que supera la asignación salarial básica mensual establecida en la Escala de Remuneración adoptada mediante el presente Acuerdo, para los empleos de los niveles jerárquicos Profesional, Técnico y Asistencial del Componente Administrativo de la Institución:

#	Nombres y apellidos	Cédula de ciudadanía	Salario personalizado 2025
01	Natalia Eugenia Arroyave Mesa	43185632	\$ 10.426.461
02	Claudia Elena Espinosa Pabón	43526316	\$ 10.426.461
03	Natalia Montoya Cruz	43548090	\$ 9.757.440
04	Jonny Hans García Hoyos	1128421691	\$ 8.068.683
05	Andrés Felipe Amaya Balbín	71797562	\$ 8.068.683
06	Carlos Mario Cortés Rincón	71657003	\$ 8.068.683
07	María Eugenia Galeano Arenas	43087135	\$ 8.068.683
08	Viviana Palacio Revello	1017161849	\$ 8.068.683
09	José David Martínez Molina	1035871210	\$ 8.068.683
10	Margarita María Atehortúa Toro	43070682	\$ 8.068.683
11	Jorge Iván Patiño Aristizábal	71725262	\$ 8.068.683
12	José León Valencia Porras	98520119	\$ 4.414.560
13	María del Carmen Quintero Cardona	43523909	\$ 4.407.916
14	Leidy Tatiana Montoya	53100910	\$ 4.357.204
15	Mabir Elena Gutiérrez Martínez	43117613	\$ 4.357.204
16	Sandra Gallego	43746953	\$ 4.357.204
17	Andrés Felipe Arango Montoya	1.018.343.966	\$ 4.357.204
18	Claudia Arcila Toro	43558444	\$ 4.357.204
19	Elkin de Jesús Rueda López	98515902	\$ 4.357.204
20	María Aracelly Vergara Marín	43611306	\$ 4.357.204

21	Luz Magaly Restrepo Ochoa	43579988	\$ 4.153.205
22	Gloria Amparo Úsuga	21969162	\$ 4.153.205
23	Fanny del Socorro Osorio Cardona	21873142	\$ 3.803.349
24	Robeiro Andrés Madrid Sánchez	71733586	\$ 3.477.103
25	Mauricio Bustamante Restrepo	71450473	\$ 3.477.103
26	Juan Guillermo Suarez Vélez	70559693	\$ 3.477.103
27	Johan Sebastián Ochoa Alzate	1020432530	\$ 3.477.103
28	Jaime Alonso Restrepo Echavarría	70902627	\$ 3.477.103
29	Tomas Tamayo Rueda	1001710390	\$ 3.477.103
30	José Alberto Mosquera Mosquera	71660891	\$ 3.477.103
31	Juan Carlos Mejía Martínez	98572315	\$ 3.477.103

PARÁGRAFO 1. Para los empleados públicos con derechos de carrera administrativa que se encuentren desempeñando cargos de libre nombramiento y remoción o de período, en comisión; o cargos de carrera administrativa, en encargo, también se establece el denominado “salario personal” o “salario personalizado” que hace referencia a la persona, no a la plaza del empleo que se ocupa. Al regresar al cargo de carrera administrativa del cual son titulares, conservarán los mismos derechos adquiridos al momento de la posesión, es decir, conservarán si es del caso, su “asignación salarial personalizada”.

PARÁGRAFO 2. Los empleados públicos con “asignación salarial personalizada” o “salario personalizado”, lo conservarán mientras permanezcan en el respectivo cargo que hoy ocupan; una vez retirados del servicio por cualquiera de las causales previstas en la ley, quienes ingresen a desempeñar dichos cargos, o los empleados que sean encargados o comisionados en los mismos, la asignación salarial mensual será la determinada en la escala de remuneración o escala salarial adoptada para el Componente Administrativo de la Institución Universitaria ITM, en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 11°. A partir de la fecha de publicación del presente Acuerdo, a ninguna persona que ingrese a desempeñar cualquier empleo que conforma la planta de personal del Componente Administrativo de la Institución Universitaria ITM, podrá asignársele salario que sobrepase el límite máximo salarial mensual fijado por el Gobierno Nacional para los empleados públicos de las entidades territoriales.

ARTÍCULO 12°. EFECTOS FISCALES. La estructura salarial que se establece en el presente Acuerdo para los niveles jerárquicos Profesional, Técnico y Asistencial, se implementará en la vigencia de dos mil veintiséis (2026), una vez finalizada la vigencia de la Ley de Garantías Electorales, es decir, después de la realización de la segunda vuelta de la elección presidencial, si fuere el caso.

ARTÍCULO 13°. El Rector de la Institución Universitaria incorporará a los servidores públicos conforme a los nuevos grados, acorde con los resultados del Estudio Técnico y la Justificación Técnica.

ARTÍCULO 14°. Se autoriza al Rector de la Institución Universitaria para que efectúe todas las operaciones presupuestales requeridas para dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 15°. ANEXOS. Hacen parte del presente Acuerdo, el Estudio Técnico para el Rediseño Institucional elaborado por la Universidad de Antioquia-Escuela de Gobierno y Políticas Públicas, así como la Justificación Técnica para la Implementación de la Etapa I elaborada por el Comité Técnico conformado para tal fin.

ARTÍCULO 16°. VIGENCIA Y DEROGATORIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.



PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Medellín, a los treinta y un (31) días del mes de octubre de 2025

ORLANDO DE JESÚS URIBE VILLA
PRESIDENTE CONSEJO DIRECTIVO

JUAN ESTEBAN ALZATE ORTIZ
SECRETARIO GENERAL

