

RESOLUCIÓN DE JUNTA DIRECTIVA _____

Código dependencia:

«Por la cual se adopta la escala salarial para la planta de personal del Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-»

La Honorable Junta Directiva del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA- en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial las que le confiere los artículos 53 y 209 de la Constitución Política, artículo 76 de la Ley 489 de 1998; la Ley 909 de 2004; Decreto 1083 de 2015; Artículo 10, literal a) de la Ordenanza 13 de 1964; Artículos 20 y 13, numeral 3° de la Resolución de Junta Directiva No 006 del 3 de junio de 2014; y

CONSIDERANDO:

1. Que, conforme al artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, la remuneración mínima, vital y móvil constituye un principio fundamental del derecho laboral, el cual orienta la legislación, los contratos y las decisiones administrativas en materia de relaciones laborales. Este principio implica que toda remuneración debe garantizar al trabajador condiciones de vida dignas (mínima), permitir la satisfacción de sus necesidades esenciales (vital) y ajustarse periódicamente para conservar su poder adquisitivo frente al costo de vida (móvil). En consecuencia, las políticas institucionales de compensación, estímulos y gestión del talento humano deben observar este principio como garantía de equidad, justicia y sostenibilidad laboral.
2. Que de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 209 de la Constitución Política, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.
3. Que el Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA- es un establecimiento público de carácter departamental, descentralizada, de fomento y desarrollo, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, creada por la Asamblea Departamental de Antioquia mediante Ordenanza 13 de 1964. Esa naturaleza de establecimiento público implica que cuente con personalidad jurídica reconocida en la Ordenanza 13 de 1964 que la creó.
4. Que dentro de las características de los establecimientos públicos es que tienen un objeto limitado o específico, dispuesto en el acto jurídico de creación o en la norma que lo modifique, a diferencia de las entidades territoriales cuya actividad u objeto es genérico. Al respecto, la Corte Constitucional en la Sentencia C-295 de 1995 expresó que los establecimientos públicos son personas jurídicas autónomas desde el punto de vista económico, patrimonial y financiero, sometido a un régimen de derecho público, en el que se le asignan competencias, y el ámbito de sus actividades se someta al principio de especialidad, en virtud del cual, no le es permitido ejecutar actos diferentes a los autorizados en el objeto (CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-295 de 1995. M.P. Antonio Barrera Carbonell).
5. Que el artículo 71 de la Ley 489 de 1998 dispone que los establecimientos públicos cuentan con autonomía administrativa y financiera, la cual se ejerce conforme a los actos

que los rigen y en el cumplimiento de sus funciones, se sujetan a la ley o a la norma que los creo o autorizó y a sus estatutos internos.

6. Que el Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA- es el primer Instituto de Fomento y Desarrollo Regional en Colombia al nacer en 1964. Al respecto, el IDEA, en la Resolución 006 de 2014, «Por medio del cual se reforman los estatutos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA-», establece el objeto que tiene como entidad: «Artículo Tercero. Objeto. El objeto del IDEA, es cooperar en el fomento económico, cultural y social, mediante la prestación de servicios de crédito y garantía, y eventualmente de otros, en favor de obras de servicio público que se adelanten en el país, de preferencia las de índole Regional, las de interés común de varios municipios y las de carácter municipal. También podrá prestar servicios de financiación, garantía y los demás servicios financieros a los Departamentos y sus Entes Descentralizados. El Instituto, por excepción, podrá extender sus servicios al fomento de obras en empresas públicas o privadas, que estén destinadas a la prestación de un servicio público, o tiendan a satisfacer una necesidad básica de la comunidad, que sea de especial importancia para el desarrollo de Antioquia».
7. Que la naturaleza jurídica del IDEA no solo es catalogarla como establecimiento público del orden departamental, sino como una INFI, es decir, como un Instituto Financiero de Fomento y de Desarrollo Regional, lo cual implica que su marco legal no se reduzca a las reglas jurídicas generales, sino que por su funcionamiento le aplican disposiciones normativas especiales.
8. Que mediante Resolución 20250314 del 6 de mayo de 2025 se conformó el Comité de Rediseño Institucional para participar en el estudio técnico de rediseño institucional del Instituto para el Desarrollo de Antioquia. En efecto, dicho Comité tiene dentro de sus funciones definir y ponderar los factores y subfactores del salario, así como validar los resultados de la escala salarial.
9. Que el Comité de Rediseño Institucional actúa como Comisión Permanente de la Escala Salarial, con el validar los resultados de la escala salarial de los diferentes empleos del Instituto, teniendo en cuenta la participación de la comisión transitoria, que es conformada por dos empleados de los diferentes empleados: nivel profesional, nivel técnico y nivel asistencial.
10. Que dentro del Documento Diagnóstico y del análisis validado por el Comité de Rediseño se concluyó la necesidad de adoptar a una escala salarial para el Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA-, que cumpla con los criterios de proporcionalidad, progresividad y gradualidad, y que atienda a los principios constitucionales del derecho laboral consagrada en el artículo 53 constitucional.
11. Que en la Ordenanza 13 de 1964, "Por la cual se crea el Instituto para el Desarrollo de Antioquia" establece en el artículo 10: "[...] Son funciones principales de la Junta: a) – *Crear los empleos que juzgue necesarios, señalarles funciones y remuneración ajustándose a la nomenclatura y escala de salarios que rija para el personal al servicio del Departamento, salvo los casos no contemplados en las ordenanzas y con respecto a los cuales puede fijar asignaciones mientras la Asamblea provee lo conducente* y hacer los nombramientos correspondientes. La Junta podrá, sin embargo, delegar en el Gerente la facultad de hacer ciertos nombramientos de empleados;" (énfasis fuera de texto).
12. Que la autoridad competente para ajustar la escala salarial es la Junta Directiva del IDEA, de acuerdo con la Resolución 006 de 2014, «Por medio del cual se reforman los estatutos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA-», el cual establece en el Artículo 13:



IDEA

Instituto para el
Desarrollo de Antioquia
Código: F-GA-028

«[...] De las funciones de la Junta Directiva. Son funciones de la Junta Directiva del IDEA: [...] 3. Crear, suprimir y modificar cargos, con sujeción a las normas legales y señalarles funciones». *La asignación salarial de los servidores será fijada consultando las políticas establecidas a nivel Departamental sobre la materia* (énfasis fuera de texto). De igual modo, el artículo 20 de la precitada Resolución prescribe: [...] *Del régimen salarial. La asignación salarial de los servidores será fijada por la Junta Directiva, consultando las políticas establecidas a nivel Departamental sobre la materia* (énfasis fuera de texto).

13. Que lo expresado en la consideración anterior, debe comprender la Ordenanza No. 09 de 2024, expedida por la Asamblea Departamental de Antioquia, fija las escalas salariales de los empleos públicos, determina en el párrafo 1 de su artículo 3 que: *“La escala salarial que se fija en este artículo podrá ser adoptada por las entidades descentralizadas, adscritas o vinculadas, en el cumplimiento de su autonomía y régimen propio”*. (énfasis fuera de texto). Esto remite a la autonomía administrativa de las entidades del sector descentralizado por servicios, concepto que puede usarse como argumento favorable para la Junta Directiva del Instituto para el Desarrollo de Antioquia en lo referente a la fijación de su propio régimen salarial.
14. Que así mismo, es importante señalar que en la Resolución de Junta Directiva 04 de 2010, se modificó la escala salarial del IDEA, teniendo como fundamento las políticas establecidas en el nivel departamental sobre la materia, adoptadas mediante Ordenanza 27 de 2009.
15. Que la Junta Directiva del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA- tiene, la competencia para la determinación de las asignaciones salariales de sus servidores públicos, teniendo en cuenta las políticas públicas fijadas al respecto por la Asamblea Departamental de Antioquia, más no los toques salariales que no son fijados por este órgano, sino por el Gobierno Nacional.
16. Que, en el momento de establecerse la escala salarial propuesta en el Manual de Valoración de Empleos para el IDEA, se tuvo como referente la Gobernación de Antioquia, para su definición, respetando los principios de progresividad, gradualidad y proporcionalidad.
17. Que la propuesta de escala salarial, así como el Manual de Valoración de Empleos se configuran como herramientas de gestión fundamental para el Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA-. Aunque el componente salarial es esencial para la motivación interna, también es imprescindible prestar atención a otros aspectos relevantes, como la cultura organizacional y los modelos de liderazgo centrados en el talento humano, tal como lo recomienda el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-. Estos elementos gestionados de manera coordinada proporcionarán una ruta estratégica que conduzca a la entidad hacia el liderazgo en procesos, la transformación organizacional y la mejora en la calidad de vida laboral, al mismo tiempo que se impulsa el desarrollo social, económico y científico en los ámbitos local, regional e internacional.
18. Que, para ello, se establecieron mecanismos de participación ciudadana designando una comisión permanente y una comisión transitoria, en las que se discutieron diferentes factores para la definición de la escala salarial.
19. Que de acuerdo con la consideración anterior, se establecieron los siguientes espacios de discusión y debate con respecto a la adopción de la Escala Salarial del Instituto:
 - a) Diligenciamiento de encuestas por parte de los empleados a la escala salarial del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA-.



IDEA
Instituto para el
Desarrollo de Antioquia

Código: F-GA-028

- b) Matriz de observaciones ciudadanas con sus respectivas respuestas al Proyecto de Resolución de Junta Directiva, «Por la cual se adopta la escala salarial de la planta de personal global del Instituto para el Desarrollo De Antioquia –IDEA–».
- c) Instrumentos de discusión de la Comisión Transitoria y Permanente sobre la escala salarial del Instituto.

20. Que, como resultado del análisis realizado en las diferentes mesas de trabajo de la Comisión Transitoria y Permanente, se procedió a la reclasificación de algunos empleos del Instituto, lo cual generó condiciones favorables para ciertos servidores. No obstante, en aquellos casos en que los empleos fueron clasificados en un grado inferior, se garantizará un esquema de salario personalizado, en atención al principio constitucional de protección de los derechos laborales adquiridos, con el fin de preservar las condiciones remunerativas consolidadas durante la relación laboral.
21. Que, de acuerdo con la consideración anterior, y conforme a lo dispuesto en los artículos 53, 332 y 336 de la Constitución Política de Colombia, los derechos laborales adquiridos constituyen garantías consolidadas en favor de los servidores públicos, derivadas de la ejecución de la relación laboral bajo condiciones legales, contractuales o convencionales vigentes. Estos derechos, por su naturaleza progresiva y su función protectora, no pueden desmejorarse ni desconocerse por reformas normativas posteriores, decisiones administrativas o actos unilaterales de la entidad, salvo por acuerdo expreso entre las partes o mediante mecanismos de compensación equivalentes.
22. Que dichos derechos laborales adquiridos no aplican a las personas que se vinculen con posterioridad a la entrada en vigor del ajuste, quienes se sujetarán a las condiciones establecidas en la escala salarial vigente al momento de su vinculación.
23. Que actualmente se encuentra en curso la Etapa de Planeación del Proceso de Selección denominado Antioquia III de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC– para realizar convocatoria a concurso abierto de méritos para proveer los empleos vacantes de la planta de personal, los cuales son:
- a. Relación de siete (7) empleos reportados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC):
 - b. En el Nivel Profesional: un (1) empleo de Profesional Especializado 222-04 asignado al área funcional de Ciberseguridad y seguridad de la información; un (1) empleo de Profesional Universitario 219-04 asignado al área funcional de Presupuesto; un (1) empleo de Profesional Universitario 219-04 asignado al área funcional de Crédito y Cartera.
 - c. En el nivel Técnico: un (1) empleo de Técnico Operativo 314-02 asignado al área funcional de Soporte técnico TI.
 - d. En el nivel Asistencial: un (1) empleo de Auxiliar Administrativo 407-07 asignado al área funcional de Operaciones; un (1) empleo de Auxiliar Administrativo 407-04 asignado al área funcional de Talento Humano; y un (1) empleo de Auxiliar de Servicios Generales 470-02 asignado al área funcional de auditorio.
24. Que, en relación con los empleos ofertados, la vigencia de la presente Resolución de la Junta Directiva se condicionará a la posesión de los servidores que ingresen en periodo de prueba. En consecuencia, los servidores que actualmente ocupan dichos cargos en condición de provisionalidad no verán modificadas sus condiciones salariales ni se les aplicará reclasificación alguna, en garantía de la estabilidad administrativa y el respeto por las condiciones previamente reconocidas.
25. Que el presupuesto de ingresos y gastos de la vigencia 2025, tiene previsto la asignación de recursos para el ajuste de planta. En tal sentido, se emitió por parte de la Gerencia

Financiera una respuesta positiva de viabilidad financiera mediante oficio _____, frente al ajuste-.

26. Que la Secretaría de Hacienda Departamental mediante oficio con radicado _____ emitió concepto de viabilidad presupuestal, para la implementación de la Estructura Administrativa, la Planta de Personal, y el ajuste de la Escala Salarial del Instituto.

27. Que en mediante Ordenanza No. _____ la Asamblea Departamental, aprueba la escala salarial y se adopta el Manual de Valoración de Empleos como instrumento para la clasificación de los empleos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA-.

28. Que en sesiones del _____ la Junta Directiva aprueba la escala salarial y se adopta el Manual de Valoración de Empleos como instrumento para la clasificación de los empleos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA-. Esto, con el objetivo de mejorar e implementar, en conjunto, buenas prácticas de gestión, aumentar la competitividad, maximizando la generación de valor económico y social y procurando el objeto misional en pro del desarrollo de Antioquia.

En mérito de lo expuesto;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPTAR para el Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA-, conforme al estudio adelantado, una nueva escala salarial para todos los empleos de la planta de personal, de la siguiente manera:

GRADO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL ASESOR	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TÉCNICO	NIVEL ASISTENCIAL
01	\$ 12.171.451	\$ 11.193.625	\$ 6.313.477	\$ 4.476.166	\$ 3.022.312
02	\$ 13.171.451	-	\$ 7.383.606	-	\$ 3.492.126
03	\$ 17.227.336	-	\$ 8.453.735	-	\$ 3.961.940
04	FC \$ 19.050.333	-	\$ 9.523.865	-	\$ 4.431.754
05	-	-	\$ 10.593.994	-	-

PARÁGRAFO: El área financiera emite concepto de viabilidad presupuestal que soporta el cumplimiento de las obligaciones salariales con todos sus componentes prestacionales necesarios, a partir de la vigencia 2026.

ARTÍCULO SEGUNDO. RECLASIFICAR el grado salarial de los siguientes empleos con ocasión de la nueva escala salarial que rige para el Instituto:

Nivel	Nomenclatura actual	Nomenclatura propuesta	No. de cargos
Directivo	Gerente	Jefe de Oficina 006-01	1
Directivo	Director Operativo 009-02	Director Operativo 009-01	3
Directivo	Director Financiero 009-02	Director Financiero 009-01	1
Directivo	Director Técnico 009-02	Director Técnico 009-01	1
Directivo	Director Administrativo 009-02	Director Administrativo 009-01	2
Directivo	Jefe de Oficina 006-02	Jefe de Oficina 006-01	2
Profesional	Profesional Especializado 222-04	Profesional Especializado 222-05	1

**IDEA**Instituto para el
Desarrollo de Antioquia
Código: F-GA-028

Profesional	Profesional Universitario 219-04	Profesional Universitario 219-03	2
Profesional	Profesional Universitario 219-03	Profesional Universitario 219-02	5
Profesional	Profesional Universitario 219-02	Profesional Universitario 219-03	6
Técnico	Técnico Operativo 314-02	Técnico Operativo 314-01	4
Técnico	Técnico Operativo 314-02	Técnico Administrativo 367-01	5
Asistencial	Auxiliar Administrativo 407-07	Auxiliar Administrativo 407-04	13
Asistencial	Secretario Ejecutivo 425-07	Secretario Ejecutivo 425-04	1
Asistencial	Secretario Bilingüe 425-07	Secretario Bilingüe 425-04	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo 407-06	Auxiliar Administrativo 407-03	2
Asistencial	Auxiliar Administrativo 407-05	Auxiliar Administrativo 407-03	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo 407-04	Auxiliar Administrativo 407-03	5
Asistencial	Secretario 440-04	Auxiliar Administrativo 407-03	15
Asistencial	Auxiliar Administrativo 407-03	Auxiliar Administrativo 407-02	1
Asistencial	Celador 477-03	Auxiliar de Servicios Generales 470-02	2
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales 470-03	Auxiliar de Servicios Generales 470-02	4
Asistencial	Conductor 480-03	Conductor 480-02	7
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales 470-02	Auxiliar de Servicios Generales 470-01	5
Total empleos reclasificación salarial			90

PARÁGRAFO PRIMERO. En los casos en que los empleos hayan sido reclasificados a un grado cuyo salario sea inferior, se garantizará a los servidores sus derechos en materia salarial por medio de un esquema de salario personalizado, en atención al principio de protección de los derechos laborales adquiridos. Esta medida tiene como propósito preservar las condiciones remunerativas consolidadas durante la relación laboral, evitando desmejoras y asegurando la equidad, la progresividad y la seguridad jurídica en la gestión del talento humano institucional.

Personalizados:

No.	Nombre completo	Documento de Identidad	Nomenclatura
1	FRANKLIN HELI FORERO QUIROZ	15511698	Profesional Universitario 219-02
2	LUZ ENIT ARIAS RESTREPO	21529948	Profesional Universitario 219-02
3	MAURICIO CASTAÑO GRAJALES	8104977	Profesional Universitario 219-02
4	SANDRA MILENA ALVAREZ ESTRADA	43637895	Profesional Universitario 219-02
5	JAEQUELINE MEDRANO MONTOYA	32242927	Profesional Universitario 219-02
6	PABLO ANDRES BARRERA BOLAÑOS	1017172943	Profesional Universitario 219-03
7	BLANCA CECILIA VIVAS MOSQUERA	37001104	Profesional Universitario 219-03
8	FABIAN DE JESUS JIMENEZ ARIAS	71689518	Auxiliar Administrativo 407-03
9	ANA MARY LUZ FRANCO PUERTA	39212334	Auxiliar Administrativo 407-03
10	LUIS GERMAN MARIN POSADA	98543748	Auxiliar Administrativo 407-03

PARÁGRAFO SEGUNDO. En relación con los empleos ofertados de Antioquia III de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC–, la vigencia de la presente Resolución de la Junta Directiva se condicionará a la posesión de los servidores que ingresen en periodo de prueba. En efecto, los servidores que actualmente ocupan dichos cargos en condición de provisionalidad no verán modificadas sus condiciones salariales ni se les aplicará reclasificación alguna, en garantía de la estabilidad administrativa y el respeto por las condiciones previamente reconocidas.

ARTÍCULO TERCERO. ADOPTAR el Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial como instrumento de gestión para la clasificación de los empleos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA–.

ARTÍCULO CUARTO. Harán parte integral de la presente Resolución de la Junta Directiva los siguientes documentos:

- a) Matriz de observaciones ciudadanas con sus respectivas respuestas al Proyecto de Resolución «Por la cual se adopta la escala salarial para la planta de personal del Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-»
- b) Propuesta de Diseño en el marco del estudio técnico para el Proyecto de Rediseño Institucional. Dicho documento hace parte de la parte considerativa y motiva de la Resolución.
- c) Manual de Valoración de Empleos. Dicho documento hace parte de la parte considerativa y motiva de la Resolución.
- d) Concepto de viabilidad presupuestal de la Gobernación de Antioquia, así como de la Dirección de Gestión Financiera del Instituto.
- e) Acta de aprobación del Comité de Rediseño Institucional.

ARTÍCULO QUINTO. La incorporación de los funcionarios a la reforma de la planta de personal que se adopta en esta Resolución se hará conforme a las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO SEXTO. Vigencia y derogatoria. La presente Resolución rige a partir del día siguiente de su publicación, y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Medellín, el

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Nombre Completo: (Mayúscula Sostenida)

Cargo: (Mayúscula Inicial)

Anexos: [Nombre, cantidad y número de hojas o tipo de anexo] *Si aplica

Archivar en: (Serie/subserie)

	Nombre y Apellidos	Cargo/rol	Firma	Fecha
Revisó y aprobó				
Revisó y aprobó				
Revisó				
Proyectó				
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustados a las normas y disposiciones legales vigentes y, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firmas.				