

Oficina: **2.9.1**

Medellín, Viernes 07 de Noviembre de 2025

Señor:  
WILSON DARIO HERRERA ROJAS  
**CONDUCTOR**  
**GERENCIA ADMINISTRATIVA**  
Instituto para el Desarrollo de Antioquia - IDEA  
Calle 42 N° 52 - 259  
Medellín - Antioquia

Asunto: Respuesta Rad. CR2025006938 del 28 de octubre de 2025, solicitud de ajuste salarial para el personal Conductores (grado 3) del IDEA, de acuerdo con la responsabilidad laboral, acorde al rediseño institucional que se implementará.

Cordial saludo.

En atención al asunto de la referencia, es preciso señalar las siguientes ACLARACIONES:

El Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA realizó un proyecto de intervención integral para el rediseño institucional que contó a su vez con un componente específico denominado Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial, cuyo objetivo general se definió así: “Realizar el análisis, diseño y propuesta técnica de los instrumentos de valoración de empleos y estructuración de la escala salarial, conforme a las metodologías de desarrollo Organizacional y normatividad vigente aplicable al sector público colombiano”.

Lo anterior, se llevó a cabo por medio de la metodología denominada “puntos por factor salarial” y aplicación del modelo de “mínimos cuadrados” pasando por unas mesas de trabajo **permanentes** integradas por el Comité de Rediseño Institucional, quienes seleccionaron y puntuaron los factores y subfactores comunes, observables, medibles e independientes y otras mesas de trabajo **transitorias** integradas por los mismos integrantes del Comité de Rediseño Institucional, adicionando tres (3) funcionarios de cada nivel jerárquico, para el

caso específico, nivel Asistencial. La validación de este ejercicio se llevó a cabo con la mesa transitoria.

Una vez puntuados y validados cinco (5) factores: Formación, **Responsabilidad**, Gestión, Condiciones de Trabajo y Esfuerzo con sus respectivos subfactores (26 en total) e incluyendo la valoración de los subfactores **Riesgos y Accidentes de Trabajo**, de la metodología propuesta (elemento que se considera de alta objetividad), se procedió a aplicar una encuesta salarial que, para el caso de los empleos con denominación Conductor no se tuvo participación, sin embargo, el ejercicio se modeló con talento humano contrastando a su vez con el resultado de las cargas de trabajo (elemento considerado de subjetividad, por lo que también se somete a validación por parte del jefe inmediato).

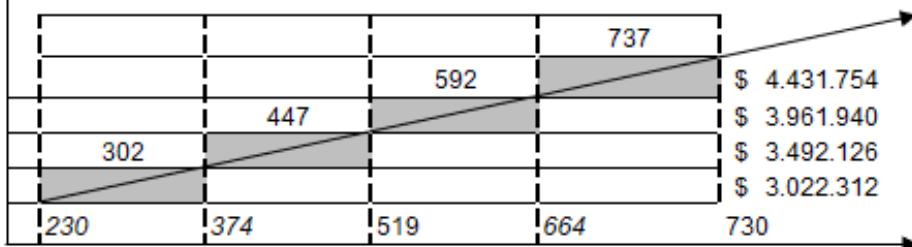
Para el caso del empleo Conductor, para el momento de realización del presente estudio, se encontró con un grado salarial 03 con un salario de \$3.307.021 dentro de una dispersión de seis (6) salarios ubicándose en el segundo de menor a mayor valor, toda vez que la Entidad no cuenta con un salario 01 en el nivel Asistencial.

El estudio de valoración de empleos y escala salarial presenta una reclasificación de salarios en el nivel Asistencial creando el grado 01 que no existe en la planta actual y se propone una reclasificación de los empleos a partir de la siguiente ecuación:

Grado	Límite Inferior	Límite Superior	Salario Propuesto	Amplitud Salarial	Amplitud en Puntos
Grado 04	664	730	\$ 4.431.754	\$ 469.814	145
Grado 03	519	663	\$ 3.961.940	\$ 469.814	145
Grado 02	374	518	\$ 3.492.126	\$ 469.814	145
Grado 01	230	373	\$ 3.022.312		

Ecuación

$$\text{Salario} = 3.240 * \text{Puntaje Medio} + 2.043.802$$



Obsérvese que la estructura salarial propuesta genera cuatro (4) salarios en el nivel Asistencial, es decir, que los seis (6) salarios que existen actualmente se ubican de acuerdo con los límites inferiores y superiores en el grado que le corresponde, así:

Situación actual			Situación propuesta		
Grado	Salario	Empleos	Grado	Salario	Empleo
01	-	-	01	\$ 3.022.312	-
02	\$ 3.022.312	-	02	\$ 3.492.126	Conductor
03	\$ 3.307.021	Conductor	03	\$ 3.961.940	-
04	\$ 3.599.287	-	04	\$ 4.431.754	-
05	\$ 3.989.487	-	05	-	-
06	\$ 4.280.921	-	06	-	-
07	\$ 4.431.754	-	07	-	-

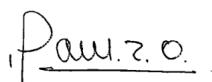
En la tabla anterior se observa que si bien, el empleo Conductor en la escala salarial propuesta se ubica en un grado inferior, pasando de 03 a 02, éste presenta una mejora en su ingreso con un incremento de \$185.105 a precios de salarios vigencia 2025. En este sentido, es importante señalar que no se ha producido afectación a los derechos laborales de los trabajadores. Por el contrario, se ha garantizado el respeto íntegro de sus condiciones contractuales, incluyendo el salario, el cual no ha sido disminuido en ningún momento. De hecho, se ha

implementado una mejora en la remuneración, lo que representa un beneficio adicional, lo que reafirma el compromiso del Instituto con el bienestar y la dignidad laboral de su personal.

El máximo salario del nivel Asistencial se encuentra muy cerca del límite establecido por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 0620 de 2025, es decir, \$4.431.754, a tan solo \$4 pesos de diferencia del máximo posible.

Por lo anterior, se considera improcedente clasificar el empleo Conductor en el grado 03 de la escala salarial propuesta, puesto que el ejercicio técnico lo ubicó con un puntaje de 417 puntos, ubicándolo en el grado 02 de la ecuación, es decir, entre 354 y 518 puntos.

Atentamente,



JHON JAIME ZAPATA OSPINA  
DIRECTOR ADMINISTRATIVO  
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Proyectó: ISABEL CRISTINA TOBON TOBON  
CONTRATISTA  
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Revisó: JOSE LUIS SANCHEZ CARDONA  
CONTRATISTA  
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO