

Oficina: 2.9.1

Medellín, Viernes 07 de Noviembre de 2025

Señor:
PABLO ANDRES BARRERA BOLAÑOS
PROFESIONAL UNIVERSITARIO
DIRECCION DE CONVENIOS Y COOPERACION
Instituto para el Desarrollo de Antioquia - IDEA
Calle 42 N° 52 - 259 Medellín - Antioquia

Asunto: Respuesta a observación ciudadana no. 01 y Radicado PQR2025000295
“Solicitud de informe o documento técnico de soporte reclasificación profesionales universitarios 219-04 de la dirección de convenios y cooperación”.

Cordial saludo.

En atención la observación ciudadana registrada por usted “Solicito se me comparta el análisis técnico específico que arrojó este resultado. Al revisar el documento técnico del manual de empleos y de escala salarial, no es posible saber la puntuación de factores y subfactores definidos para este cargo, lo cual genera dudas del motivo por el cual se reclasifica el cargo en un grado inferior”, es necesario efectuar las siguientes ACLARACIONES para responder a su petición:

El estudio de valoración de empleos y escala salarial 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 Profesional. 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) de la metodología propuesta (elemento que se considera de alta objetividad), se procedió a aplicar una encuesta salarial que estuvo disponible entre el 25 de junio y el 01 de julio, para el caso de los empleos con denominación Profesional Universitario de la Dirección de Convenios y Cooperación, área funcional Cooperación se tuvo participación de dos (2) encuestas que a su vez fueron contrastadas 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).

A continuación, presentamos la valoración para el cargo en mención:

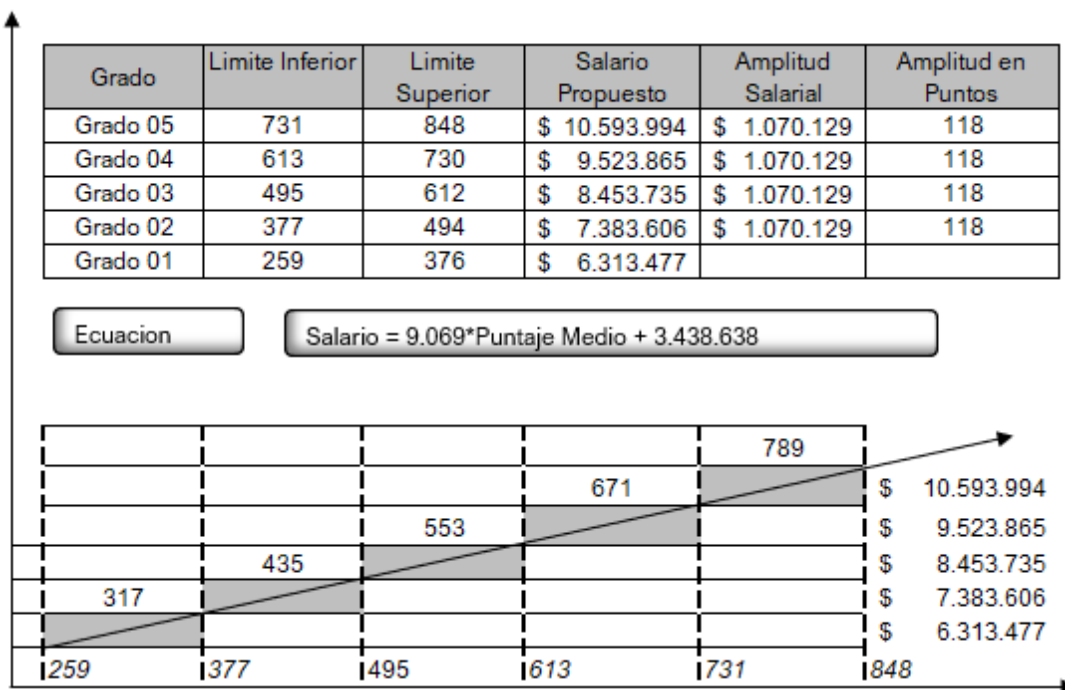
FACTOR Y SUBFACTOR	RESULTADO		PUNTAJE MAXIMO	OBSERVACION
FORMACION				
EDUCACIÓN: Titulación Profesional	x	8,6	86	
EXPERIENCIA: Hasta 36 meses.	x	103,6	148	
APRENDIZAJE CONTINUO: El empleo requiere procesos de capacitación específica de forma permanente.	x	66	66	
RESPONSABILIDAD:				
POR DIRECCIÓN DE PERSONAL: El empleo no tiene funciones de organizar, integrar, entrenar, dirigir y controlar el personal a cargo.	x	0	0	
POR INFORMACIÓN CONFIDENCIAL: El empleo tiene acceso y manejo de información confidencial regularmente.	x	9,48683298	30	
POR MANEJO DE DINEROS: El empleo no tiene funciones de ordenación, manejo, custodia o administración de dinero.	x	6	60	
POR CONTACTOS: Para el desempeño de sus labores requiere contacto con personas externas de la entidad y entes de control.	x	30	30	
POR POSIBLES ERRORES: El empleo requiere conocimiento, atención y cuidado en desarrollo de sus actividades laborales para evitar errores de mediano impacto.	x	22,1359436	70	
POR MANEJO DE BIENES Y ENSERES: El empleo tiene a cargo manejo de equipos, muebles y enseres hasta por una cuantía de 100 SMMLV (Hasta \$ 142.350.000).	x	3	30	
POR SUPERVISIÓN CONTRACTUAL: El empleo tiene a cargo supervisiones contractuales permanentemente.	x	60	60	
GESTIÓN:				
LIDERAZGO: El empleo requiere fijar objetivos, realizar un adecuado seguimiento y proponer opciones de mejora.	x	9,28317767	20	

PLANEACIÓN: El empleo requiere capacidad para proyectar, preparar, priorizar, definir y organizar acciones, estrategias, actividades y/o tareas de mediana complejidad.	x	13,92476 65	30	
TOMA DE DECISIONES: El empleo requiere la toma de decisiones que tienen mediana incidencia en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	x	13,92476 65	30	
CONTROL: El empleo requiere capacidad para hacer seguimiento y evaluación a las actividades, planes, programas, proyectos y estrategias, para asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas definidas en forma regular.	x	13,92476 65	30	
INICIATIVA: El empleo requiere capacidad de anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución en forma permanente.	x	20	20	
EJECUCIÓN: El empleo requiere capacidad para desarrollar las actividades asignadas, comprensión de su necesidad o ejecución de forma coherente, que tienen un alto impacto en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.	x	40	40	
CONOCIMIENTO DEL ENTORNO: El empleo requiere de conocimiento y capacidad de análisis e interpretación de todos los factores o variables internas o externas que afecten los resultados de las metas, planes y objetivos que son de alta complejidad.	x	20	20	
TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN: El empleo requiere capacidad de trabajar con otros de forma integrada y armónica, permanentemente para la consecución de metas institucionales comunes.	x	20	20	
COMPROMISO Y SENTIDO DE PERTENENCIA: El empleo requiere de un sentido de pertenencia y asumir los objetivos del equipo como propios de forma permanente para mejorar el desempeño.	X	10	10	
ADAPTACIÓN AL CAMBIO: El empleo constantemente requiere de capacidad para enfrentar con flexibilidad situaciones nuevas que demanden asumir un manejo positivo y constructivo de los cambios.	X	10	10	
CREATIVIDAD E INNOVACIÓN: El empleo requiere desarrollar constantemente nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones orientados a mantener la competitividad.	X	20	20	
ESFUERZO:				
ESFUERZO MENTAL: Para la ejecución del empleo se requiere alta concentración mental.	x	50	50	
ESFUERZO FÍSICO: Para la ejecución del empleo	x	1,5	15	

se requiere esfuerzo físico mínimo.				
ESFUERZO VISUAL Y/O AUDITIVO: El empleo requiere un alto nivel de exigencia visual o auditiva requerida para realizar las actividades propias del empleo con el uso de herramientas de trabajo.	x	35	35	
CONDICIONES DE TRABAJO:				
RIESGOS Y ACCIDENTES DE TRABAJO: En el empleo se presentan pocos riesgos o existe una mínima posibilidad de ellos.	x	4	40	
CONDICIONES AMBIENTALES: El empleo presenta bajo nivel de exposición a condiciones del entorno ambiental como iluminación, ruido, seguridad que puedan ocasionar al empleado accidentes laborales o enfermedad profesional en el tiempo.	x	3	30	
TOTALES		593		

Para el Profesional Universitario de la Dirección de Convenios y Cooperación, área funcional Cooperación para el momento de realización del presente estudio, se encontró con un grado salarial 03 y salario de \$ 9.221.211 dentro de una dispersión de tres (3) salarios ubicándose en el tercero de menor a mayor valor o salario superior, toda vez que la Entidad no cuenta con un salario 01 en el nivel Profesional.

Veamos la ecuación procesada:



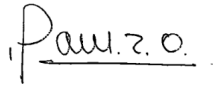
El instrumento metodológico utilizado generó una puntuación de 593 puntos, ubicándolo en el grado 03 de la ecuación, es decir, entre 495 como límite inferior y 612 puntos como límite superior.

El estudio de valoración de empleos y escala salarial presenta una reclasificación de salarios en el nivel Profesional creando el grado 01 y grado 05 que no existe en la planta actual y propone una reclasificación de los empleos actuales según el puntaje obtenido, así:

Situación actual			Situación propuesta		
Grado	Salario	Empleos	Grado	Salario	Empleo
01	-	-	01	\$ 6.313.477	-
02	\$ 7.383.606	-	02	\$ 7.383.606	-
03	\$ 8.255.749	-	03	\$ 8.453.735	Profesional Universitario (Cooperación)
04	\$ 9.221.211	Profesional Universitario (Cooperación)	04	\$ 9.523.865	-
05		-	05	\$ 10.593.994	-

En la tabla anterior, se infiere que si bien, el empleo Profesional Universitario en la escala salarial propuesta se ubica en un grado inferior, pasando de 04 a 03, éste se presenta en el proyecto de resolución para efectos de la implementación como un salario personalizado puesto que se garantizan los derechos adquiridos en materia salarial para quienes hoy se encuentran ocupando dichos empleos. En otras palabras, se precisa que, en los eventos en que los empleos hayan sido reclasificados a un grado cuyo salario sea inferior como es este caso, 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.

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