

ANEXO OBSERVACIONES No. 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13 Y 14 DE ESCALA SALARIAL
Comentarios de los profesionales universitarios de la Oficina de Comunicaciones frente a los
proyectos de Resolución del proyecto de rediseño institucional.

En atención al asunto de la referencia, es preciso señalar las siguientes ACLARACIONES, con el fin de atender a sus peticiones:

a. Respuesta a los puntos I, II, III, IV y V.

Frente al punto “I. Contexto Institucional y función estratégica de la comunicación”

Teniendo en cuenta que no se tiene una escala de salarios técnicamente definida, 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”.

El presente análisis no pretende evaluar la importancia del proceso de Comunicación Estratégica y Mercadeo, puesto que ello se tiene identificado en el contexto del Modelo de Operación por Procesos (MOP) que para el sector público colombiano se encuentra bajo en Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y su categoría de proceso continúa siendo estratégico por el objeto y alcance para el Instituto, es por esta razón que continúa siendo una dependencia adscrita al más alto nivel de la estructura administrativa y tiene un Jefe de Oficina al cual por naturaleza le corresponden las funciones de dirección, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos, siendo éste empleo quien asume la visión estratégica, el liderazgo efectivo, la planeación, la toma de decisiones, la gestión del desarrollo de las personas a cargo, el pensamiento sistémico y la resolución de conflictos de la Oficina de Comunicaciones de conformidad con las disposiciones técnicas y normativas del proceso **Comunicación Estratégica y Mercadeo**.

Frente al punto “II. Marco normativo aplicable”

Se aclara que los únicos factores que se encuentran determinados en el Decreto Ley 785 de 2005 *“por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”* en su artículo 5° son *Educación y Experiencia* que se encuentran enmarcados en el primer factor de la metodología propuesta denominado FORMACIÓN, los demás factores se encuentran determinados por lineamientos teóricos: RESPONSABILIDAD, ESFUERZO, CONDICIONES DE TRABAJO, y por Decreto Ley 815 de 2018 se encuentra determinado el factor GESTIÓN.

Naturaleza de las funciones del nivel Profesional. De igual forma, se aclara que la naturaleza de las funciones del nivel Profesional, de acuerdo con el Decreto Ley 785 de 2005 corresponden a: “la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley 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”.

Nomenclatura de los empleos. Para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, el artículo 15° del mismo Decreto Ley 785 de 2005 establece que “cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo. Este código deberá ser adicionado **hasta con dos dígitos** más que corresponderán a **los grados de asignación básica** que las Asambleas y los Concejos les fijen a las diferentes denominaciones de empleos”. (negrilla fuera de texto)

Grado salarial. El Departamento Administrativo de la Función Pública define en la Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales versión 2 de abril de 2018 que el grado salarial “está constituido por dos dígitos que acompañan el código del empleo y corresponde a la remuneración o asignación salarial mensual determinada en la escala del correspondiente nivel jerárquico del empleo, fijada por las respectivas autoridades competentes”.

Teniendo en cuenta lo anterior, es preciso señalar que no existe una norma que establezca que *“la relación entre grado, funciones y salario es directamente proporcional”* y tampoco que *“toda modificación de grado debe obedecer a una disminución real y comprobable en la complejidad, responsabilidad o autonomía funcional del empleo”*, sin embargo, si existen metodologías para el estudio y diseño de escalas salariales que recogen diferentes opciones para llegar a un salario objetivo y con aplicación de elementos técnicos, siendo la metodología de puntos por factor el método más objetivo puesto que recoge a todos los métodos cualitativos y cuantitativos existentes en la teoría de administración de salarios.

Salario personal o salario personalizado. De conformidad con los mandatos constitucionales, en especial, los derechos laborales de los servidores públicos consagrados en los artículos 53 y 58 de la Constitución Política y los Conceptos 129321 de 2016 y 602171 de 2020 del 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. Asimismo, se aplica este concepto para aquellos empleos que sean reclasificados en un salario menor por consecuencia de un estudio técnico de valoración de empleos y escala salarial donde priman los criterios de proporcionalidad, equidad, legalidad y gradualidad.

Frente al punto “III. Análisis técnico de los factores de valoración”

A continuación, se comparte la definición de factores y subfactores empleados para el estudio de valoración de empleos y escala salarial en el Instituto:

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, determinados por el nivel educativo, la experiencia y formación continua.
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 postgrado en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado. (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

FACTORES/ SUBFACTORES	DEFINICIÓN
	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.
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 supervisión contractual	Compromiso adquirido en ejercicio de las funciones del cargo, para la supervisión contractual designada por el ordenador del gasto.
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.
3.1 Liderazgo	Capacidad de liderar equipos de trabajo, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados. (Decreto Nacional 815/2018)
3.2 Planeación	Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas. (Decreto Nacional 815/2018)
3.3 Toma de decisiones	Facultad y capacidad de elegir alternativas para solucionar problemas y ejecutar acciones concretas y consecuentes con la decisión. (Decreto Nacional 815/2018)
3.4 Control	Capacidad para realizar seguimiento y evaluación a las actividades, planes, programas, proyectos y estrategias, para asegurar el cumplimiento de los objetivos, las metas definidas y los resultados esperados.
3.5 Iniciativa	Capacidad de anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución. (Decreto Nacional 815/2018)
3.6 Ejecución	Capacidad para desarrollar las actividades asignadas, que implique iniciativa en la realización de la tarea, comprensión de su necesidad o ejecución de forma coherente, para el cumplimiento de un plan, programa, proyecto o estrategia específica.
3.7 Conocimiento del entorno	Capacidad de conocer e interpretar la Organización, su funcionamiento y sus relaciones con el entorno. (Decreto Nacional 815/2018)
3.8 Trabajo en equipo y Colaboración	Capacidad de trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes. (Decreto Nacional 815/2018)
3.9 Compromiso y sentido de pertenencia	Capacidad de asumir los objetivos del equipo de trabajo como propios, estar comprometido con el trabajo aumenta el desempeño y contribuye a mejorar el ambiente laboral promoviendo las actitudes positivas.

FACTORES/ SUBFACTORES	DEFINICIÓN
3.10 Adaptación al cambio	Capacidad de enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios. (Decreto Nacional 815/2018)
3.11 Creatividad e Innovación	Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones orientados a mantener la competitividad de la entidad y el uso eficiente de los recursos. (Decreto Nacional 815/2018)
4. ESFUERZO	Nivel de intensidad y continuidad de actividad física, mental, visual o auditiva realizada en el ejercicio de un empleo.
4.1 Esfuerzo mental	Grado de la actividad caracterizada por la intensidad de atención o concentración y la frecuencia de la exigencia (esporádico, intermitente o permanente) en las tareas ejecutadas.
4.2 Esfuerzo físico	Energía física o despliegue muscular exigido por actividades como caminar, levantar (variable de peso), transportar y sujetar; y su continuidad (ocasional, esporádico, intermitente o permanente), lo cual origina un determinado nivel de cansancio.
4.3 Esfuerzo visual y/o auditivo	Nivel de exigencia visual o auditivo requerido para realizar las actividades propias del empleo con el uso de herramientas de trabajo (equipos, vehículos)
5. CONDICIONES DE TRABAJO	Situaciones a las que está expuesto un empleado público en cumplimiento de sus funciones, relacionadas con la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, que inciden en su bienestar y en su salud.
5.1 Riesgos y accidentes de trabajo	Elementos físicos, químicos o de otra índole que pueden desencadenar accidentes e incidentes y poner en peligro la salud y la integridad física del empleado en la prestación del servicio.
5.2 Condiciones ambientales	Nivel de exposición a condiciones del entorno ambiental como iluminación, ruido, o seguridad que puedan ocasionar al empleado accidentes laborales o enfermedad profesional en el tiempo.

Ahora bien, frente a las consideraciones expuestas para cada factor, veamos:

Formación. Se alude al artículo 11° del Decreto Ley 785 de 2005 indicando que se refiere a *“Formación avanzada en los términos del artículo 11 del Decreto Ley 785 de 2005, corresponde a un nivel profesional con alta exigencia técnica y autonomía conceptual, propio del grado 03”*.(cursilla fuera de texto). Por tanto, es necesario dar claridad a este aspecto precisando que artículo 11° del Decreto Ley 785 de 2005 define:

“Experiencia. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

Para los efectos del presente decreto, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente.”

De manera específica se ha establecido mediante la Resolución de Junta Directiva 0005-2025 “Por la cual se adopta la actualización del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA” que el empleo Profesional Universitario 219-03 ubicado en la Oficina de Comunicaciones cuenta con los siguientes requisitos mínimos para ser nombrado en el cargo:

- Título de formación profesional. Tarjeta Profesional, licencia, registro o matrícula, en los casos establecidos por la Ley. Certificado de vigencia de Tarjeta Profesional, licencia, registro o matrícula, en los supuestos que se exijan en la Ley.
- Experiencia profesional relacionada de treinta y tres (33) meses.

Como puede observarse, no se requiere título de posgrado ni más de tres (33) meses para acceder al cargo.

En este mismo se alude a que el cargo se ubica en el *nivel de asesoría estratégica*, siendo este rol una función que por naturaleza le pertenece al nivel Asesor, de conformidad con el artículo 4° numeral 4.2 del Decreto Ley 785 de 2005:

“Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial”

Responsabilidad. Los descriptores del nivel de responsabilidad que se presentan efectivamente se encuentran en la Oficina de Comunicaciones, pero le pertenecen por naturaleza al Jefe de la Dependencia por tratarse de un empleo del nivel Directivo, de conformidad con las funciones de este nivel jerárquico descritas en el artículo 4° numeral 4.1 del Decreto Ley 785 de 2005 y a las competencias propias de este nivel jerárquico descritas en el Decreto 815 de 2018.

Gestión. Se aclara que no existe un método para la valoración de empleos adoptado formalmente en Colombia, existen parámetros normativos que establecen los topes máximos salariales para cada nivel jerárquico y para garantizar los derechos adquiridos en material salarial para el personal, pero el método aplicado en el Instituto obedece a una recomendación técnica y teórica que es la más comúnmente utilizada en el sector público, mas no la única posible.

Así mismo, es preciso mencionar que las funciones de planeación y control si están dadas para el nivel Profesional (con observancia de las proporciones o niveles de intensidad), pero las de dirección técnica y asesoría pertenecen a niveles jerárquicos de otros empleos diferentes al nivel Profesional como ya se ha mencionado.

Esfuerzo. Si bien es posible que exista un esfuerzo mental propio de la profesión y del alcance del proceso **Comunicaciones Estratégica y Mercadeo**, por tratarse de un Instituto de Fomento y Desarrollo Regional, su objeto misional está centrado en la Colocación y Asesoría, los Convenios y

Cooperación, las Inversiones Patrimoniales y la Gestión Financiera, razón por la que no podría compararse en el mismo nivel de proporcionalidad.

Condiciones de trabajo. En general, las condiciones de trabajo en el Instituto se han categorizado como de bajo impacto en los niveles de intensidad presentes, toda vez que son condiciones muy adecuadas, según se pudo identificar en las mesas permanentes y validado en las mesas transitorias llevadas a cabo.

Frente al punto “IV. Principio de equidad interna y externa”. Se alude al artículo 2.2.5.5.10 del Decreto 1083 de 2015 en los términos de *“principio de equidad interna (...) exige que la remuneración guarde proporción con el valor relativo del empleo dentro de la entidad...”* *Cursilla fuera de texto.* El citado artículo y decreto hacen alusión a “Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad” que nada tienen que ver con el tema objeto de análisis.

En el marco del presente estudio técnico se ha definido este principio en materia salarial como:

- Equidad interna: Se refiere a la justicia dentro de la estructura salarial de una entidad, asegurando que la remuneración corresponda al puesto de trabajo y al desempeño del empleado.
- Equidad externa: Se enfoca en la comparación con el mercado laboral, garantizando que los salarios sean competitivos y alineados con lo que otras entidades ofrecen por funciones similares.

Por tanto, para prever situaciones de inequidad se ha desarrollado un ejercicio de puntuación de factores y subfactores con una amplia participación de diferentes niveles jerárquicos, jefes y compañeros que han generado insumos suficientes para el procesamiento del producto de valoración de empleos y escala salarial. Asimismo, se ha realizado el análisis comparativo del mercado y referido con la administración central, esto es la Gobernación de Antioquia en sus justas proporciones.

Frente al punto “V. Conclusión y solicitud”

Teniendo en cuenta todo 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 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 Oficina de Comunicaciones se tuvo participación de dos (2) de los cinco (5) con que cuenta la dependencia, sin embargo, por tratarse de una única ficha de manual de funciones es completamente válida la muestra, 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).

b. Detalle de los cálculos efectuados.

A continuación, presentamos la valoración para el cargo en mención

FACTOR Y SUBFACTOR	RESULTADO		PUNTAJE MÁXIMO	OBSERVACIÓN
FORMACIÓN:				
EDUCACIÓN: Titulación Profesional	x	8,6	86	
EXPERIENCIA: Hasta 33 meses.	x	59,2	148	Asignado según manual de funciones.
APRENDIZAJE CONTINUO: El empleo requiere procesos de capacitación específica de forma ocasional.	x	20,87	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	Es una función del Nivel Directivo.
POR INFORMACIÓN CONFIDENCIAL: El empleo tiene acceso y manejo de información confidencial esporádicamente.	x	3	30	Los profesionales de comunicaciones no manejan información confidencial.
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 de diferentes dependencias.	x	9,49	30	
POR POSIBLES ERRORES: El empleo requiere conocimiento, atención y cuidado en desarrollo de sus actividades laborales para evitar errores de bajo impacto.	x	7	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	

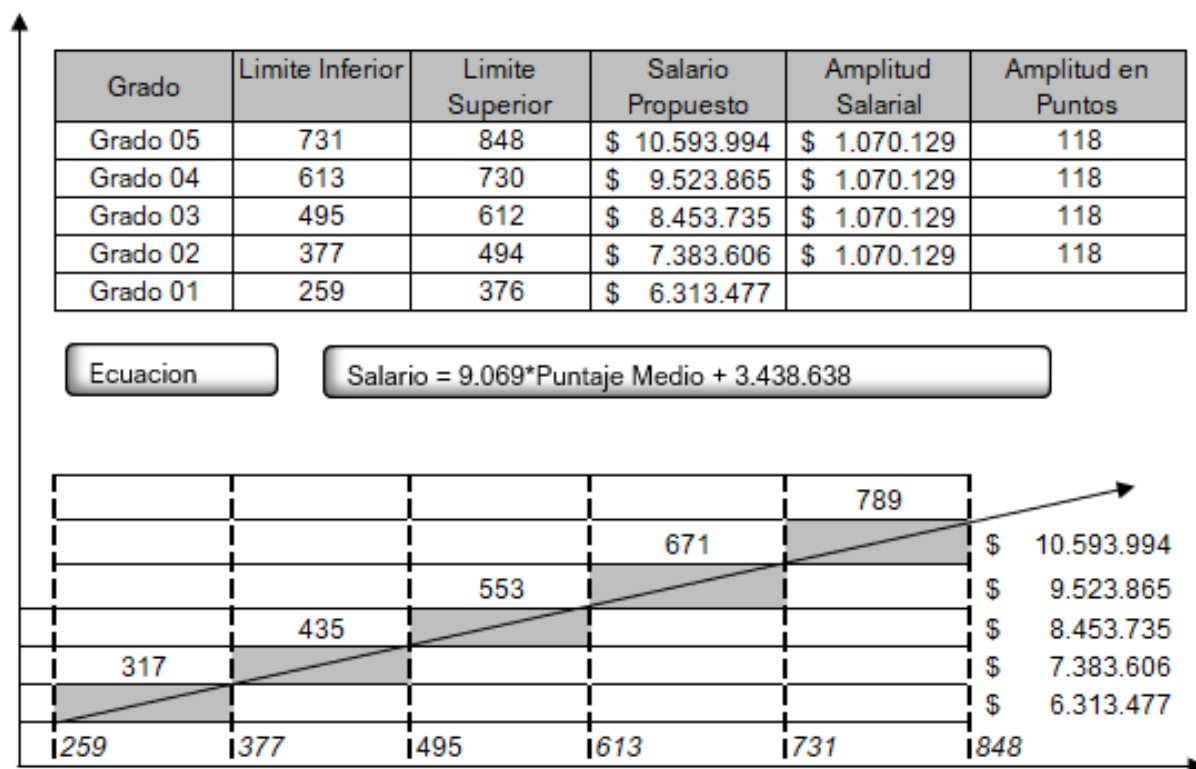
FACTOR Y SUBFACTOR	RESULTADO		PUNTAJE MÁXIMO	OBSERVACIÓN
POR SUPERVISIÓN CONTRACTUAL: El empleo tiene a cargo supervisiones contractuales regularmente.	x	27,85	60	
GESTIÓN:				
LIDERAZGO: El empleo requiere fijar objetivos que el equipo acepta, y realiza un adecuado seguimiento de lo encomendado.	x	4,31	20	
PLANEACIÓN: El empleo requiere capacidad para proyectar, preparar, priorizar, definir y organizar acciones, estrategias, actividades y/o tareas de mediana complejidad.	x	13,92	30	
TOMA DE DECISIONES: El empleo requiere la toma de decisiones que tienen una incidencia baja en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales.	x	6,46	30	Las decisiones de mediano y alto impacto son tomadas por la jefe
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 permanente.	x	30	30	
INICIATIVA: El empleo requiere capacidad de anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución en forma regular.	x	11	20	
EJECUCIÓN: El empleo requiere capacidad para desarrollar las actividades asignadas, comprensión de su necesidad o ejecución de forma coherente, que tienen mediano impacto en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.	x	12,65	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 mediana complejidad.	x	6,32	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	x	10	10	

FACTOR Y SUBFACTOR	RESULTADO		PUNTAJE MÁXIMO	OBSERVACIÓN
demanden asumir un manejo positivo y constructivo de los cambios.				
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 se requiere esfuerzo físico mínimo.	x	1,5	15	
ESFUERZO VISUAL Y/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 existe mediano riesgo de accidente y/o enfermedad profesional con incapacidad temporal.	x	12,65	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		391,82		

c. Resultados de valoración y escala salarial.

Siguiendo el caso de análisis para el Profesional Universitario de la Oficina de Comunicaciones, para el momento de realización del presente estudio, se encontró con un grado salarial 03 y salario de \$ 8.255.749 dentro de una dispersión de tres (3) salarios ubicándose en el segundo de menor a mayor valor o intermedio, toda vez que la Entidad no cuenta con un salario 01 en el nivel Profesional.

El estudio de valoración de empleos y escala salarial presenta una reclasificación de salarios en el nivel Profesional creando el grado 01 y 05 que no existe en la planta actual y propone una reclasificación de los empleos actuales a partir de la siguiente ecuación:



Obsérvese que la estructura salarial propuesta genera cinco (5) salarios en el nivel Profesional, es decir, que los tres (3) salarios que existen actualmente se reubican de acuerdo con los límites inferiores y superiores en el grado que le corresponde, para el caso de los Profesionales Universitarios de Comunicaciones, así:

Situación actual			Situación propuesta		
Grado	Salario	Empleos	Grado	Salario	Empleo
01	-	-	01	\$ 6.313.477	-
02	\$ 7.383.606	-	02	\$ 7.383.606	Profesional Universitario (Comunicaciones)
03	\$ 8.255.749	Profesional Universitario (Comunicaciones)	03	\$ 8.453.735	-
04	\$ 9.221.211	-	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 03 a 02, 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. De este modo, 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.

El instrumento metodológico utilizado generó una puntuación de 392 puntos, ubicándolo en el grado 02 de la ecuación, es decir, entre 377 y 494 puntos.

Por último, se recalca que si bien, el rol de la Oficina de Comunicaciones es estratégico, debe tenerse en cuenta que atiende a un proceso denominado Comunicaciones Estratégicas y Mercadeo que para su ejecución debe observar los niveles de responsabilidad y autoridad que existen claramente definidos en el compendio normativo como se ha mencionado de manera diferenciada entre el jefe de la dependencia y sus colaboradores.