

RESPUESTA OBSERVACIONES MODIFICACIÓN DE MANUAL DE FUNCIONES
(Las respuestas a observaciones de la escala salarial serán socializadas la próxima semana)

Nombres y apellidos	Comentario Modificación Manual de Funciones	Respuesta a la observación	Conclusiones
Sergio Eduardo Palacio Guerra	Frente al Manual de Funciones de "Profesional Universitario" de la dirección jurídica comercial, observaciones: 1. el orden de las funciones esenciales tiene poca coherencia con el propósito general, ya que se comienzan mencionando funciones que no están tan ligadas con la Gestión Jurídica comercial, como lo es participar desde el punto de vista jurídico en el proceso de otorgamiento de crédito a entes públicos o privados. es decir, sugiero revisar el orden en el que se redactaron las funciones, en virtud del grado de relación con la gestión comercial. 2. Frente a la función "2.Representar jurídicamente al Instituto como apoderado en procesos judiciales y administrativos, en calidad de parte activa o pasiva." Esta función se debería circunscribir a cuando sea con ocasión de operaciones de crédito. 3. La función 5, "Verificar requisitos y proyectar la documentación correspondiente a las fases precontractual, contractual y poscontractual, en todas sus modalidades, conforme a la planeación institucional, los procedimientos internos y la normativa vigente." considero que es un proceso propio de la contratación estatal como tal, por lo que no debería hacer parte de este manual. aquí por ejemplo se habla de modalidades contractuales, lo que corrobora lo mencionado. en caso de que no se elimine sugiero que se circunscriba a la verificación contractual desde el ámbito de las operaciones de crédito. 4. la función 6. "Brindar asesoría jurídica especializada..." recomiendo eliminar el termino "especializado", ya que no se tiene ese nivel en el cargo y el manual de funciones no exige especialización para acceder al cargo. 5. Frente a la función 8 " Proyectar y revisar la documentación relacionada con solicitudes de crédito de empleados, en sus distintas fases y modalidades, emitiendo los conceptos jurídicos requeridos conforme a la normativa vigente y las políticas institucionales." sugiero que sea compartida con las funciones de profesional universitario de la Dirección Jurídica Administrativa, en cuento es un crédito para empleados y se hace de manera conjunta actualmente. 6. se hace énfasis dentro de las funciones en temas de crédito para empleados, pero no hay ninguna función que haga énfasis en las operaciones de crédito (empréstito y crédito) frente a entes públicos o privados. tampoco se menciona la función de revisar concepto sobre autorizaciones de créditos y capacidad para contratar. Frente a las funciones de la Dirección jurídica administrativa, sugiero corregir la numeración de dichas funciones ya que empieza en la número 23.	De acuerdo a las observaciones presentadas, se aceptan y se hacen los ajustes necesarios en torno al Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, en relación a criterios de coherencia y consistencia normativa.	Observación aceptada.
Heriberto Tarazona Murillo	Observación sobre coherencia en la estructura de cargos. Se advierte una falta de coherencia en la presentación de la ficha de empleo titulada “Profesional Universitario”, específicamente en el ítem “No. de cargos”, que indica: “Cuarenta y tres (43)”. Esta referencia induce a error, ya que da a entender que existe una planta de 43 empleos idénticos bajo una misma denominación, código, grado y perfil, lo cual no se ajusta a la realidad operativa y organizacional del IDEA. En una estructura técnica de manual de funciones, cada empleo debe corresponder a un perfil específico, con funciones, competencias y requisitos claramente diferenciados, de acuerdo con las necesidades reales de cada dependencia. Agrupar 43 cargos distintos bajo una única ficha genérica: Desdibuja la especialización requerida para cada rol. Impide una valoración justa de complejidad y responsabilidad. Omite la diversidad de funciones que justifican la existencia de cargos diferentes. Por lo tanto, se recomienda revisar y desagregar dicha ficha, de modo que cada empleo sea individualizado según sus funciones específicas, nivel de responsabilidad, competencias laborales y perfil requerido, garantizando así transparencia, equidad en la clasificación y coherencia con los principios de un manual de funciones. Observación sobre criterios de formación académica exigidos. Se observa una falta de alineación con lo dispuesto en la normativa vigente sobre estructuración de manuales de funciones, específicamente en el ítem de Formación Académica. La norma señala que para la definición del perfil académico de un empleo debe establecerse un único criterio fundamental: ya sea el Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) o la disciplina o programa académico específico. En la ficha analizada, sin embargo, se exige: Núcleo Básico del Conocimiento en Derecho y afines, y a la vez. Título Profesional en Derecho. Esta redacción es redundante y contradictoria con el principio de unicidad del criterio, ya que el título profesional en Derecho ya está comprendido dentro del Núcleo Básico del Conocimiento en Derecho y afines. Se recomienda unificar el criterio de la siguiente manera: Opción A (por NBC): "Núcleo Básico del Conocimiento en Derecho y afines." Opción B (por disciplina): "Título profesional en Derecho." De esta manera, se evitará la duplicidad de requisitos, se dará cumplimiento a la normativa y se garantizará claridad en los procesos de selección y valoración de los empleos. Observación sobre inclusión de ajustes normativos: Ley de Primer Empleo y empleos para población en condición de discapacidad. Se advierte la ausencia de ajustes explícitos en el manual de funciones y en la estructura salarial propuesta, que incorporen de manera efectiva los mandatos legales establecidos en: Ley 2043 de 2020 ("Ley de Primer Empleo"): Esta ley crea incentivos y obligaciones para la vinculación de jóvenes menores de 28 años sin experiencia laboral. Se recomienda incluir en el manual una directriz clara o un anexo que especifique los cargos o condiciones bajo los cuales se aplicarán estos beneficios, garantizando el cumplimiento de los porcentajes de vinculación establecidos y los incentivos tributarios correspondientes. Ley 1618 de 2013 y Decreto Reglamentario 2011 de 2017 (Inclusión Laboral de Población en Condición de Discapacidad): Es obligatorio reservar al menos el 10% de los cargos para personas en condición de discapacidad. Sin embargo, el manual actual no especifica adaptaciones razonables, perfiles flexibles ni descripciones de cargos accesibles que faciliten dicha vinculación. Se sugiere: Identificar y adaptar los cargos compatibles con diversas discapacidades. Incluir anexos técnicos sobre ajustes razonables requeridos. Verificar que los procesos de valoración de empleos no indirectamente excluyan a esta población.	En torno a sus observaciones, se señala lo siguiente: En primer lugar, con respecto al número de empleos es pertinente precisar que el número 43 se refiere al número de empleos que son del nivel Profesional Universitario Grado 04, teniendo en cuenta que la planta del IDEA es una planta global. Dentro del Profesional Universitario Grado 04 pueden encontrar dentro de las fichas diferentes tipos de perfiles, funciones y exigencias en estudios. En segundo lugar, se precisa que el Proyecto de Modificación del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales incorpora tanto los Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC), exigidos por el artículo 2.2.3.5. de Decreto 1083 de 2015, como las disciplinas académicas, requeridas por el artículo 23 del Decreto Ley 785 de 2005. Es decir, en los manuales debe expresarse los dos elementos como se estableció en el Proyecto de Modificación del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales que pretende adoptarse por el IDEA, así como lo prescrito en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente. En tercer lugar, frente a la Ley 2043 de 2020 se señala que dentro del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales adoptado mediante la Resolución de Junta Directiva 05 de 2024 se establecieron las reglas de contabilidad de experiencia para la promoción del empleo joven, como lo prescribe la Ley 2043 de 2020, así como el Decreto 1083 de 2015. En este sentido, la Modificación no cambia esta regla contenida en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente sobre la promoción del empleo joven. En cuarto lugar, frente Ley 1618 de 2013 y Decreto Reglamentario 2011 de 2017 (Inclusión Laboral de Población en Condición de Discapacidad), es pertinente señalar que este es un Proyecto de Modificación del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales que busca ajustar ciertos perfiles, por modificación de la estructura y reformas parciales a la planta. De este modo, no se esta actualizando todo el Manual Especifico de Funciones, que posteriormente, se hará con la total implementación del Proyecto de Rediseño Institucional. En este caso, se tendrán en cuenta las diferentes reglas sobre condiciones favorables a determinado tipo de población en el Sector Público.	Aclaración

Fabian Jiménez Arias	Quiero dejar una inquietud, que el IDEA ha aplicado y quiere seguir aplicando, planta global, cuando esto solo aplica para ciertos cargos específicos, como por ejemplo de los cargos de secretarias, conductores, auxiliares de servicios generales (mensajeros etc) mencionare varias conceptos con relación a la planta global.	En atención a su comentario sobre planta global, es importante precisar que esta figura permite una gestión más flexible del talento humano, pero no implica que cualquier servidor público pueda ser trasladado libremente entre dependencias. La movilidad funcional debe respetar la naturaleza del empleo, el perfil requerido, las competencias específicas, y las funciones asignadas conforme al manual institucional y al marco normativo vigente. En este sentido, la planta del IDEA es global, pero precisando que toda reubicación o traslado de personal dentro de una planta global debe estar sustentada en criterios técnicos, funcionales y jurídicos, garantizando la correspondencia entre el cargo, la dependencia receptora y las necesidades institucionales. En el caso de los asistenciales es más factible hacer traslados y reubicaciones dentro de la planta global, mientras en el caso de los profesionales debe atender a necesidades técnicas y funcionales de la dependencia para realizar reubicaciones y traslados.	Aclaración
Luz Amparo Valencia Álvarez	Solicita conocer los perfiles de los cargos propuestos como creación.	Se acoge a su observación, y se publica los perfiles que se proponen crear en una futura implementación del Proyecto de Rediseño Institucional por parte del Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-	Observación aceptada