RESPUESTAS OBSERVACIONES PLANTA DE PERSONAL

(Las respuestas a observaciones de la escala salarial serán socializadas la próxima semana)

Nombres y apellidos	Considerando	Respuestas a las observaciones	Conclusión
GLADYS ELENA CASTAÑO ROMERO	Es importante señalar que no se ha tenido en cuenta lo evidenciado en el estudio de cargas laborales. En dicho estudio se identificaron áreas con una sobrecarga de funciones y responsabilidades, lo cual requería un ajuste en la estructura de personal. Sin embargo, al momento de la revisión final, estos hallazgos no fueron considerados en las decisiones tomadas. Particularmente, en la Dirección de Convenios y Cooperación, se cuenta actualmente con 10 contratistas que apoyan la gestión de los profesionales, lo que demuestra que existe una necesidad real y permanente de fortalecer la planta de personal mediante la creación de cargos en esa área. Esta situación evidencia que el volumen de trabajo supera la capacidad instalada del personal de planta, y que el apoyo externo se ha convertido en una medida constante para suplir carencias estructurales. Adicionalmente, se había informado que se crearían cargos de Profesional Grado 1, pero no se evidencia dicha creación en los documentos revisados ni en las decisiones adoptadas, lo cual genera una incongruencia entre lo proyectado y lo finalmente implementado. En mi caso particular, aunque mi cargo corresponde al de Auxiliar Administrativa, desempeño de manera continua funciones propias de un cargo profesional, lo que refuerza la necesidad de revisar y actualizar la distribución de roles y niveles de responsabilidad dentro del área. Este aspecto también debería ser considerado dentro del análisis de cargas y de la posible creación de nuevos cargos, con el fin de garantizar equidad, reconocimiento y eficiencia organizacional. Crear los cargos en nuestra Dirección, porque allí si se requieren, adicional también deberían considerar la creación de un profesional grado 1.	Se precisa que el Proyecto de Rediseño Institucional se encuentra en una fase de implementación parcial, caracterizada por la adopción progresiva de medidas estructurales iniciales. Esta etapa refleja una transición normativa y operativa que, si bien aún no alcanza su despliegue integral, ya incorpora elementos clave del rediseño propuesto. Entre las acciones emprendidas, destaca la formulación en la Propuesta de Rediseño Institucional publicada en la página web, en la cual se plantea la creación de 18 nuevos cargos orientados a fortalecer la capacidad técnica y operativa de la entidad. Uno de los cargos propuestos es el de Profesional Grado 01, diseñado específicamente para no requerir experiencia profesional previa. Esta medida responde al cumplimiento del mandato establecido en la Ley 2043 de 2020, que promueve la vinculación laboral de jóvenes en el sector público, eliminando barreras de acceso relacionadas con la experiencia laboral. La inclusión de este cargo representa un avance normativo y estratégico que permite a la entidad alinearse con los principios de inclusión, renovación generacional y democratización del acceso al empleo público. Asimismo, evidencia una voluntad institucional de adecuar sus estructuras funcionales a los estándares legales vigentes, en coherencia con los objetivos de transparencia, eficiencia y equidad. Sin embargo, esta implementación parcial del Proyecto de Rediseño Institucional sugiere la necesidad de establecer mecanismos de seguimiento, evaluación y ajuste que garanticen la materialización completa del rediseño propuesto. Esto incluye la formalización de los cargos, la asignación presupuestal correspondiente, y la articulación normativa con los manuales de funciones, perfiles y procesos institucionales. Así mismo, se resalta que una de las dependencias que se tiene como propuesta la creación de empleos es la Dirección de Convenios y Cooperación, como se detalla en la Propuesta de Rediseño Institucional.	Aclaración

JUAN DAVID AYALA GARCIA	En cuanto a la planta de personal me gustaría especificaran un poco mejor los siguientes cuestionamientos: 1. con la creación de los puestos de profesional grado 1 como será el proceso para cubrir estas vacantes? y será un proceso temporal? es decir estos puestos tienen que salir después a concurso de méritos o los funcionarios ya quedarían permanente con estas designaciones ? 2. en este momento hay algunas vacantes que estaban pendientes por designar debido precisamente a los resultados de este proceso, los cuales en definitiva se mantienen ya que no hay eliminación de cargos en la planta de profesionales. cuanto tardarán en reiniciar el proceso para cubrir estas vacantes?	En cuanto a su primera pregunta, se señala que cuando se empiece a implementar el Proyecto de Rediseño Institucional de forma paulatina, es importante tener en cuenta que cuando se creen los cargos clasificados como Profesional Grado 01, la Dirección de Talento Humano deberá garantizar la activación oportuna de los procesos internos de encargo, conforme a los lineamientos, procedimientos y criterios establecidos en el marco normativo institucional. Esta provisión temporal deberá asegurar continuidad operativa mientras se adelanta el proceso de selección definitiva. Así mismo, la provisión definitiva de estos cargos se realizará mediante concursos de méritos, en los términos definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), conforme a lo dispuesto en la normativa vigente sobre carrera administrativa y acceso al servicio público. En cuanto a su segunda pregunta, es importante señalar que le corresponde a la Dirección de Talento Humano explicar y difundir sobre los procesos internos de encargo, aspecto que no hace parte del Proyecto de Rediseño Institucional.	Aclaración
Manuela Cárdenas Rengifo	En el artículo de supresiones deberían incluirse los dos empleos de nivel asistencial que dicen la propuesta de diseño que se van a suprimir (de los cuales ya uno se encuentra en vacancia definitiva y el otro queda en vacancia definitiva el 5 de noviembre por renuncia del titular en este caso la supresión tal vez deba quedar condicionada a esa fecha. Adicionalmente creo que en el cuadro de planta seria entonces menos dos empleos de secretario y creo que el numero correcto de director administrativo es solo 1.	Se acoge la observación presentada y se ajusta en el Proyecto de Resolución que adopta y ajusta la Planta de Personal Administrativo del Instituto para el Desarrollo de Antioquia.	Comentario aceptado
Claudia Marcela González Osorio	Tengo una inquietud relacionada con el proceso del cargo Profesional Grado 1. Deseo conocer si, conforme a la norma vigente, el encargo se realizará bajo la premisa de equivalencias; esto teniendo en cuenta que la mayoría de quienes desempeñamos funciones asistenciales somos profesionales sin experiencia profesional certificada.	En cuanto a su pregunta, se señala que cuando se empiece a implementar el Proyecto de Rediseño Institucional de forma paulatina, se destaca que cuando se creen los cargos clasificados como Profesional Grado 01, no se requerirá experiencia profesional, atendiendo al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2043 de 2020 y en el Decreto 1082 de 2015 sobre la promoción del empleo joven.	Aclaración
Sandra Patricia Mendoza Hinestroza	Tengo una consulta respecto al proceso de creación de los nuevos cargos en el nivel profesional. ¿Se tuvo en cuenta lo dispuesto en el Artículo 3 de la Ley 2214 de 2022, que indica que las entidades públicas deben ajustar sus manuales de funciones para permitir el nombramiento de jóvenes entre 18 y 28 años sin experiencia profesional? ¿O se contempló únicamente la creación de empleos en el nivel profesional que requieren experiencia? Muchas gracias.	En cuanto a su pregunta, se señala que cuando se empiece a implementar el Proyecto de Rediseño Institucional de forma paulatina, es importante tener en cuenta que cuando se creen los cargos clasificados como Profesional Grado 01, no se requerirá experiencia profesional, atendiendo al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2043 de 2020 y en el Decreto 1082 de 2015 sobre la promoción del empleo joven. Así mismo, se resalta que la Resolución de Junta Directiva 05 de 2025, "Por medio del cual se actualizó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales" se estableció reglas de conteo de experiencia profesional para la promoción del empleo joven, conforme a lo prescrito en la Ley 2043 de 2020 y el Decreto 1083 de 2015.	Aclaración
Claudia Marcela González Osorio	Solicito aclarar el detalle de las supresiones presentadas.	Atendiendo a su inquietud, se comparte el detalle de las supresiones, en el entendido de que el estudio técnico propone supresiones por modificación de la planta que se materializan vía supresión/creación (25 cargos) y supresiones definitivas (3 cargos), aclarando a su vez que las supresiones definitivas están condicionadas a vacantes permanentes del empleo. Se adjunta Anexo No. 5 con el detalle de respuesta a su observación.	Aclaración

Jorge Iván Arroyave Arroyave	Tengo entendido que el cargo de Celador IDEA se va a suprimir. Lo que quis	En el marco del Proyecto de Rediseño Institucional, se contempla la transformación del empleo de celador mediante un procedimiento que implica la supresión del cargo actual y la creación de un empleo equivalente. Esta propuesta responde a criterios de reorganización funcional y optimización operativa, pero su implementación requiere una revisión técnica y jurídica por parte del Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-, a fin de garantizar la legalidad del proceso y su alineación con los principios de estabilidad laboral y progresividad de derechos. Dicha revisión deberá considerar en especial, lo dispuesto en el Decreto Ley 356 de 1994, que regula la vigilancia y seguridad privada, así como los derechos laborales adquiridos por los servidores públicos vinculados a esta función de vigilancia. Solo a partir de este análisis integral será posible considerar la viabilidad normativa y operativa de la modificación propuesta en el Rediseño Institucional.	Aclaración
SUNET	De otro lado, según señalaron en la reunión se requieren crear 14 cargos los mismos que se crearán en dos etapas. 5 en la primera etapa o sea este año y los otros 09 del año 2026; pero según la relación de contratos en la vigencia 2024 y 2025, muestra un número desproporcionado entre los cargos que realmente requiere el IDEA, versus la contratación de prestación de servicios que supera con creces las necesidades reales; en concordancia con la respuesta de los contratos de prestación de servicios que nos proporcionaron así: en la vigencia 2024, se cancelaron $4.023.760.600 millones de pesos, correspondientes a 84 contratos; para la vigencia 2025, se tiene previsto ejecutar en prestación de servicios, la suma de $5.899.966 para 68 contratistas, es decir, 16 contratistas menos y un monto más elevado, lo que significa un gasto promedio mes de 491 millones de pesos en prestación de servicios. Lo anterior sugiere que, si se crean todas las plazas de una vez en la fase 1, serían a costo cero, si no se renuevan los contratistas que actualmente desempeñan esas funciones de los cargos que se requieren, porque los mismos no llegan al 50% del costo del mes de los contratos de prestación de servicios.	La comparación entre contratistas de prestación de servicios y empleados públicos del Instituto no resulta procedente para justificar la creación de un número de cargos en planta similar al de contratistas. En este aspecto, se destaca que los contratistas no hacen parte de la estructura orgánica de la entidad, ya que su vinculación se da en el marco del artículo 32 de la Ley 80 de 1993. Por tanto, no puede asumirse que el número de contratistas represente una necesidad estructural de personal permanente, pues su función está orientada a apoyar tareas específicas y temporales. Además, la creación de cargos en la planta de personal se sustentó en estudios técnicos que consideren la carga laboral real, los procesos misionales, la eficiencia administrativa y la disponibilidad presupuestal. El estudio de rediseño, así como el de cargas de trabajo resaltó la importancia de crear 18 nuevos empleos para atender a funciones permanentes que no pueden atenderse con la planta actual, sin que implique una equivalencia automática con el número de contratistas. Por tanto, plantear una conversión directa entre contratistas y empleados públicos podría generar riesgos jurídicos, como la desnaturalización del contrato de prestación de servicios, lo cual ha sido objeto de observación por parte de órganos de control. En consecuencia, cualquier propuesta de fortalecimiento de la planta debe estar alineada con los principios de legalidad, eficiencia y racionalidad del gasto público, y no con la cantidad de contratistas que actualmente apoyan la gestión institucional.	Aclaración

Organización Sindical Sunet	No se hace una consolidación de cuántas plazas adicionales se requiere en total por el estudio de cargas de trabajo.Cartos de carrera hoy desempeñados por contratistas, evidencias una falta de gestión institucional en procurar mantener provista la planta, derivándose violación a los derechos de carrera administrativa.	Si bien, el estudio de cargas presenta una subutilización de 11 empleos, es importante mencionar que 5 están dadas en el nivel Asistencial, 5 en el nivel Profesional y 1 en el nivel Técnico. La necesidad que deriva creación de empleos en la planta de personal bajo el criterio de carga de trabajo en estricto sentido es una que evidencia sobre carga es en la Dirección de Convenios y Cooperación dado el incremento en la gestión de convenios propio de la actual estrategia directiva, pero que puede no ser sostenible frente a un cambio de administración, sin embargo, teniendo en cuenta esta necesidad, se propuso por parte del estudio técnico la creación de un Profesional Universitario para Convenios. Otra necesidad evidenciada es en la Gerencia Administrativa que si bien no se puede hablar de una sobre carga, si se puede afirmar que existen actividades desatendidas tales como plataforma Gestión Transparente, actividades de la etapa precontractual de procesos como avalúos, servicio de martillo, adquisición de cascos, facturación de consumos en manantiales, actualización del cuadro de control de cánones de arrendamiento, elaboración de actas de liquidación de contratos, descarga de soportes de pago del impuesto predial, compra de lockers y actualización de información en la plataforma SECOP II, por lo que se toma esta necesidad indirecta de la carga de trabajo para proponer la creación de un Profesional Universitario que asuma funciones residuales en esta dependencia. Ahora bien, el análisis de cargas de trabajo se ve contrastado con las necesidades de automatización del Instituto, toda vez que ello afecta la eficiencia operativa de las dependencias y genera reprocesos, ya que el software financiero actualmente en uso no tiene las condiciones requeridas, es decir que, las limitaciones de la herramientas tecnológicas dificultan la ejecución oportuna de diversas actividades, aumentando los tiempos de gestión y elevando el riesgo de inexactitud de la información, debido a la necesidad de realizar ajustes y correcciones de forma manual. En relación con la provisión de los empleos en vacancia definitiva, se encuentra que los empleos están debidamente ofertados en la OPEC y han sido incluidos en la convocatoria Antioquia III. Asimismo, que se han garantizado las condiciones y agotadas las instancias para ser provistos mediante encargo, lo cual evidencia una adecuada gestión institucional al respecto.	Aclaración