

RESPUESTAS A OBSERVACIONES DE ESCALA SALARIAL			
Nombres y apellidos	Comentarios Ciudadano	Respuesta a Comentario	Conclusión
Pablo Andrés Barrera Bolaños	<p>Respecto al Artículo 2. Reclasificar el grado salarial, en específico a lo que refiere a los profesionales universitarios 219-04, que se reclasifica a los profesionales universitarios 219-03 (profesionales de Convenios y Cooperación). 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 cuál se reclasifica el cargo en un grado inferior.</p>	<p>En atención a 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 cuál se reclasifica el cargo en un grado inferior", así como el Radicado PQR2025000295, 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. Para el área funcional Cooperación se tuvo participación de dos (2) servidores, 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, mediante Anexo observación ciudadana 01 de Escala Salarial donde encuentra el detalle de la valoración efectuada. En el anexo encontrará 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. 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 de remuneración consolidadas durante la relación laboral, evitando desmejoras y asegurando la equidad, la progresividad y la seguridad jurídica en la gestión del talento humano institucional.</p>	Aclaración
Jorge Alexis Riveros Antolinez	<p>Artículo Tercero. ADOPTAR el Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial como instrumento de gestión para la clasificación de los empleos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia - IDEA. Si bien es cierto, que finalmente la redacción es correcta, se debe ajustar la valoración o puntos para los Técnicos Operativos de la Gerencia Administrativa, teniendo presente los argumentos expuestos donde no se puntuá ni valora las funciones que ejercemos los técnicos operativos que ejercemos labores de supervisión.</p> <p>OBSERVACION: TÉCNICO OPERATIVO – GERENCIA ADMINISTRATIVA. Con respecto al Documento Técnico MANUAL DE VALORACIÓN DE EMPLEOS Y ESCALA SALARIAL, estudio técnico de intervención integral para el rediseño institucional, fechado de agosto de 2025, y teniendo como base los conceptos de factores y subfactores, cito:</p> <p>Factores: Para los fines de este trabajo, se considera un elemento clave en la determinación y el impacto directo sobre el cálculo de la remuneración o salario asignado a un puesto. Estos factores comprenden un conjunto de condiciones derivadas del análisis de los cargos, el criterio práctico y la experiencia previa con factores similares en organizaciones y puestos equivalentes. Entre ellos destacan la formación, responsabilidad, gestión, esfuerzo y condiciones laborales, los cuales permiten establecer comparaciones entre distintos empleos dentro de la organización.</p> <p>Subfactores: En el contexto de los estudios de escala salarial, este considera un elemento secundario dentro de la estructura general de compensación de un empleado. En otras palabras, constituye una subdivisión de los factores fundamentales que inciden en la determinación del salario de un trabajador.</p> <p>Argumentos: Teniendo presente que la metodología que se utiliza para la valoración de empleos es el Método de Puntos por Factor, reconocido por su enfoque analítico y su amplia aplicación en la gestión de compensaciones, y teniendo como referente lo indicado en el documento donde se especifica que es un método que garantiza una alta coherencia en la toma de decisiones respecto al nivel de complejidad de los cargos, me permito generar la siguiente observación y considero pertinente que se debe tener en cuenta, debido a las funciones de supervisión contractual que desarrollamos los técnicos dentro de la Gerencia Administrativa. Para el nivel Técnico, los factores de mayor relevancia para la Comisión Permanente y Transitoria son los de Formación y Responsabilidad con 300 y 270 puntos respectivamente.</p> <p>Para este nivel es de vital importancia el aprendizaje continuo por la especificidad de las funciones a realizar en el Instituto y las normas cambiantes en temas públicos y/o financieros. La Comisión Permanente determinó que los siguientes subfactores tienen puntuación de cero "0" por no ser responsabilidad del presente nivel jerárquico (Dirección de Personal, Manejo de Dineros, Supervisión Contractual, Liderazgo y Toma de Decisiones).</p> <p>En el Decreto Ley 785 de 2005, este nivel Técnico "Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología".</p> <p>Petición: Basado en los argumentos expuestos y reiterando las funciones de los técnicos de la gerencia administrativa a la fecha de la redacción de este documento, donde realizamos supervisión de contratos de funcionamiento para el Instituto, se solicita la actualización de la información en aras de obtener los puntos adecuados ya que el objeto del estudio se basa en la valoración de empleos y escala salarial para proponer un rediseño institucional.</p> <p>Jorge Alexis Riveros Antolinez Técnico Operativo – Gerencia Administrativa</p>	<p>En atención a la observación enviada, es preciso señalar que:</p> <p>Los empleos del nivel Técnico del Instituto se encuentran valorados en el máximo valor posible permitido dentro de los topes salariales del Gobierno Nacional, esto es, el Decreto 0620 de 2025.</p> <p>La escala salarial propuesta para los empleos del nivel Técnico es de \$4,476,166 de un máximo de \$4,476,171 (\$5 menos de lo permitido).</p> <p>Los empleados del nivel técnico pueden ejercer funciones de supervisión contractual, con la condición de que sea coherente con el contenido funcional del cargo. Según el Concepto 174681 de 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública, no existe prohibición expresa para que funcionarios técnicos asuman esta responsabilidad, siempre que la supervisión no requiera conocimientos especializados y se enmarque en las funciones misionales y de apoyo propias del nivel técnico. Esto implica que la supervisión debe ser una actividad administrativa compatible con el perfil técnico del empleo. En este sentido, la entidad debe evaluar la idoneidad del funcionario designado, garantizar la capacitación necesaria, formalizar la asignación conforme a los lineamientos legales y que sea acorde con el rol del nivel técnico.</p>	Aclaración
Heriberto Tarazona	<p>La redacción de los numerales 27 y 28 del considerando, no corresponden a una premisa sustancial dentro de esta parte del acto administrativo. Respetuosamente, se presentan las siguientes observaciones sobre la redacción y el contenido de los considerandos 27 y 28, que fundamentan la adopción de la escala salarial: Falta de Coherencia Temporal y Sustento Fáctico: Ambos ítems están redactados en tiempo presente ("aprueba", "adoptó"), lo que genera una incoherencia lógica al interior de la misma resolución. Un considerando tiene como función relatar hechos, actos o fundamentos preexistentes que justifican la decisión que se está tomando en el presente mediante la resolución. La redacción actual da a entender que la aprobación y adopción ya ocurrieron, lo cual contradice el objeto mismo del proyecto de resolución, que es decretar dicha aprobación. La correcta fundamentación debería hacer referencia a que, como resultado de lo actuado por la Asamblea y la Junta Directiva, se procede a adoptar la escala mediante esta resolución. Imprecisione de una "Doble Aprobación" y Confusión de Competencias: Los dos considerandos indican, de manera separada, que tanto la Asamblea Departamental como la Junta Directiva "aprueban" la escala salarial. Esto es conceptual y jurídicamente impreciso. Por jerarquía y competencia, corresponde a la Junta Directiva, como máxima autoridad de un establecimiento público autónomo, la aprobación y adopción final de este instrumento de gestión interna. El papel de la Asamblea Departamental, si lo tiene, sería de conocimiento o visto bueno en un ámbito más general (por ejemplo, a través de una Ordenanza que fije lineamientos presupuestales), pero no una "aprobación" específica que compita o se solape con la facultad resolutiva de la Junta Directiva. La redacción actual crea una duplicidad de instancias aprobatorias que no se corresponde con la arquitectura institucional. 3. Carecer de sustento legal expreso que atribuya a la Asamblea Departamental la competencia para la aprobación directa de la escala salarial del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA-. De conformidad con el régimen jurídico aplicable a los establecimientos públicos del orden territorial, en especial lo dispuesto en la Ley 489 de 1998 y las normas que lo complementen o modifiquen, así como en el acto de creación del IDEA, la facultad para definir, aprobar y adoptar la planta de personal, las escalas salariales y la estructura administrativa interna corresponde de manera exclusiva a la Junta Directiva del ente, en su condición de máxima autoridad administrativa. La Asamblea Departamental, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, tiene competencias relacionadas con la expedición de ordenanzas de planeación, presupuesto y control político, mas no para intervenir en actos administrativos propios de la gestión interna de un establecimiento público autónomo, so pena de vulnerar el principio de autonomía administrativa consagrado en el artículo 5º de la Ley 489 de 1998. Por lo tanto, para que el considerando 27 surta efectos jurídicos válidos, debe indicarse de manera expresa la norma legal que faculta a la Asamblea para aprobar directamente la escala salarial del IDEA, ya que, en ausencia de dicho sustento, la atribución resulta impreciso y contraria al ordenamiento jurídico vigente. Observación relacionando el artículo 2º y el Considerando 16. Respecto al considerando 16, mediante el cual se indica que la escala salarial propuesta se estableció tomando como referente la escala de la Gobernación de Antioquia, se presenta la siguiente observación: No se cuenta con información suficiente y detallada que permita valorar técnicamente de que manera comparar y valoran la escala de la gobernación para tomar la decisión de reclasificar ciertos empleos en niveles inferiores de la nueva escala salarial. El objetivo de tomar como referencia una entidad como la Gobernación de Antioquia debe ser, en principio, nivelar y mejorar las condiciones laborales de los servidores del IDEA, no deteriorarlas mediante reclasificaciones que impliquen desmejoras salariales o de rango. Con relación al Parágrafo del artículo 1: el texto ya está incorporado en el considerando y no es una decisión inherente a la escala salarial. Debería aclararse que surte efectos legales a partir del 1 de enero de 2026. Pues así como está redactado el artículo, pudiera entenderse que tendrían que pagar los nuevos sueldos una vez se publique.</p>	<p>De acuerdo a sus observaciones, se precisa lo siguiente:</p> <p>En primer lugar, se detalla que la Junta Directiva, debe tener en cuenta lo dispuesto por la Asamblea Departamental, de acuerdo a lo que se define en la Ordenanza 13 de 1964 que dispone: Artículo 10: "[...] Son funciones principales de la Junta: a) – Crear los empleos que juzgue necesarios, señalarles funciones y remuneración ajustándose a la nomenclatura y escala de salarios que rija para el personal al servicio del Departamento, salvo los casos no contemplados en las ordenanzas y con respecto a los cuales puede fijar asignaciones mientras la Asamblea provea lo conducente y hacer los nombramientos correspondientes. La Junta podrá, sin embargo, delegar en el Gerente la facultad de hacer ciertos nombramientos de empleados;" (énfasis fuera de texto). Así las cosas, la Ordenanza que crea el Instituto para el Desarrollo de Antioquia establece que una de las funciones principales de la Junta es la creación de empleos, la asignación de funciones y la fijación de salarios conforme a las normas vigentes definidas por la Asamblea Departamental. Así mismo, dispone que la Junta puede establecer asignaciones salariales provisionales hasta que la Asamblea tome una decisión definitiva, es decir, se infiere de la norma que es competencia de la Asamblea Departamental la fijación de la escala salarial definitiva del Instituto. Esta competencia de las Asambleas departamentales tiene también sustento jurídico en el numeral 3 del artículo 19 de la Ley 2200 de 2022, cuyo tenor literal prescribe: "[...] Con aprobación del Gobierno departamental, las Juntas Directivas de los establecimientos públicos y de las empresas industriales determinarán las plantas de personal con sujeción a las normas que expidan las Asambleas sobre nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos". Continuando con las entidades descentralizadas del nivel departamental, el artículo 66 del Decreto Ley 1221 de 1986, "por el cual se dicta el estatuto básico de las entidades descentralizadas departamentales", faculta a las juntas directivas de los establecimientos públicos y las empresas comerciales e industriales del Estado con aprobación del gobierno departamental, a determinar las plantas sus plantas de personal. Sin embargo, deben sujetarse a las normas expedidas por la Asamblea Departamental sobre la nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos públicos.</p> <p>En segundo lugar, durante el proceso de reclasificación salarial del Instituto para el Desarrollo de Antioquia, no se evidenció una afectación negativa en los niveles salariales del personal, como se sugiere en la observación. Por el contrario, la aplicación de la metodología de mínimos cuadrados permitió ajustes positivos en la mayoría de los casos. En aquellas situaciones en que la nueva clasificación implicaba una reducción en la asignación salarial, se garantizó la protección de los derechos laborales adquiridos mediante la implementación de salarios personalizados, asegurando así la equidad, la progresividad y la continuidad de las condiciones laborales.</p> <p>En tercer lugar, se hizo la precisión con respecto a la vigencia de la adopción de la escala salarial, pues esto dependerá de lo decidido por las autoridades competentes.</p>	Aclaración

Mauricio Castaño Grajales	<p>Con el propósito de realizar un análisis riguroso y objetivo de la metodología de puntos por factor aplicada al cargo de Profesional Universitario de la Oficina de Comunicaciones, se solicitó en diversas oportunidades —por correo electrónico, de manera presencial y mediante comunicación escrita con radicado No. CR2025006983— la información correspondiente a las calificaciones asignadas a los factores y subfactores considerados en el estudio de valoración. Dicha información resulta indispensable para sustentar técnicamente los comentarios al proyecto de reestructuración. Sin embargo, al momento de elaborar el presente documento, la calificación no ha sido suministrada, y considerando el limitado plazo otorgado por la administración para presentar observaciones, se procede a desarrollar un análisis con base en los criterios generales establecidos, sin profundizar en los subfactores específicos cuya valoración desconocemos. Reiteramos la importancia de acceder a estos resultados, pues conocer la ponderación de los subfactores permitiría realizar un análisis más detallado, preciso y alineado con los principios técnicos que orientan este tipo de procesos.</p> <p>1. <b>Formación:</b> Los empleos profesionales grado 03 de la Oficina de Comunicaciones exigen formación universitaria en Comunicación Social, Periodismo, Publicidad, Mercadeo o afines, complementada con estudios y capacitación continua en comunicación institucional, planeación estratégica, gestión pública y mercadeo digital. Esta 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. Además, la experiencia requerida para desempeñar el cargo resulta ser un requisito importante para lograr calidad y profesionalización de las labores, reafirmando que la naturaleza del cargo trasciende la ejecución operativa y se ubica en el nivel de asesoría estratégica.</p> <p>2. <b>Responsabilidad:</b> El nivel de responsabilidad asignado a estos cargos es alto, al implicar manejo de información institucional confidencial, representación comunicacional ante medios y actores externos, impacto directo en la imagen pública y reputacional del IDEA, gestión de crisis y acompañamiento a la Gerencia General y a todas las dependencias. Los posibles errores u omisiones en estas funciones pueden generar consecuencias institucionales significativas, razón por la cual la clasificación en grado 03 resulta plenamente coherente con el nivel de responsabilidad, impacto y autonomía que exige el cargo.</p> <p>3. <b>Gestión:</b> Los profesionales grado 03 ejercen funciones de planeación, dirección técnica, asesoría y control comunicacional. La capacidad de diseñar estrategias, coordinar acciones de sinergia entre dependencias y evaluar resultados se enmarca en el subfactor de liderazgo, planeación, toma de decisiones e iniciativa, propio de los empleos de grado 03, asociados a empleos de mayor complejidad técnica y autonomía funcional, tal como establece la metodología de valoración del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).</p> <p>4. <b>Efuerzo:</b> El ejercicio profesional en esta Oficina requiere alto esfuerzo mental y creativo, en la formulación de campañas, redacción de mensajes institucionales, análisis de públicos y gestión de crisis reputacionales. Este nivel de exigencia supera el marco operativo de los empleos de Grado 02 y corresponde a un rol de concepción y formulación estratégica, coherente con el Grado 03.</p> <p>5. <b>Condiciones de trabajo:</b> El trabajo comunicacional implica exposición pública constante, respuesta inmediata a requerimientos institucionales, de medios y autoridades, y una disponibilidad extendida más allá del horario ordinario. Estas condiciones refuerzan la necesidad de mantener el grado 03. Los anteriores factores evidencian la intensidad y compromiso institucional que demanda el cargo, reforzando la pertinencia de mantenerlo en el Grado 03. El principio de equidad interna (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.5.10) exige que la remuneración guarde proporción con el valor relativo del empleo dentro de la Entidad. Es así como, al analizar el Mapa de Procesos del Instituto y verificar la profesionalización de las personas que están ubicadas en los niveles estratégicos, encontramos que todas las dependencias mantienen o incrementan sus grados; excepto la Oficina de Comunicaciones que ve una disminución en los proyectos de Resolución.</p>	<p>En atención al asunto de la referencia, es preciso señalar que las siguientes ACLARACIONES, con el fin de atender a sus peticiones se encuentran registradas en el Anexo Observación No. 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13 y 14 de Escala Salarial que contiene:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Respuesta a los puntos I, II, III, IV y V.</li> <li>Detalle de los cálculos efectuados.</li> <li>Resultados de valoración y escala salarial.</li> </ol>	Aclaración
Mauricio Castaño Grajales	<p>Por otro lado, la equidad externa, demanda que los salarios sean competitivos frente al mercado público, a fin de atraer y retener talento calificado. En una búsqueda que realizamos encontramos que, en entidades homólogas del orden departamental y nacional (INFIVALLE, FONADE, EPM y Gobernación de Antioquia), los cargos responsables de la planeación y gestión de comunicaciones institucionales mantienen niveles equivalentes al grado 03 o superior. Reducir estos empleos al grado 02 generaría distorsión interna y desventaja externa, afectando la competitividad y la retención del talento humano especializado, en un área clave para la reputación y transparencia del IDEA.</p> <p>V. <b>Conclusión y solicitud:</b> Con fundamento en los argumentos técnicos y normativos expuestos, consideramos que, no resulta estratégica ni jurídicamente conveniente la reclasificación del empleo de Profesional Universitario Grado 03 al Grado 02 en la Oficina de Comunicaciones, por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Naturaleza estratégica del rol:</b> Las funciones asignadas al área de Comunicaciones son de carácter estratégico, transversal y de alto impacto institucional, vinculadas directamente con la gestión de la imagen pública, la transparencia y la reputación del IDEA.</li> <li><b>Complejidad técnica y autonomía profesional:</b> Los factores de formación, responsabilidad, gestión y esfuerzo intelectual corresponden a niveles de alta especialización, criterio profesional y autonomía, propios de los empleos clasificados en el Grado 03, según los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).</li> <li><b>Principios de mérito y equidad:</b> Una disminución del grado implicaría el desconocimiento de los principios de mérito, proporcionalidad, equidad interna y equidad externa, consagrados en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, afectando la consistencia técnica de la estructura organizacional.</li> <li><b>Impacto institucional y reputación:</b> La función comunicacional cumple un papel esencial en la transparencia, la rendición de cuentas y la confianza ciudadana, elementos centrales de la misión institucional del IDEA. Su debilitamiento representaría un riesgo reputacional y de coherencia estratégica. En virtud de lo anterior, solicitamos respetuosamente que estos elementos sean reconsiderados dentro de los estudios técnicos y en los proyectos de Resolución, con el fin de mantener los cargos de Profesional Universitario de la Oficina de Comunicaciones en el Grado 03, garantizando así:</li> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La coherencia técnica del rediseño organizacional,</li> <li>• La equidad salarial respecto a funciones y responsabilidades reales, y</li> <li>• La competitividad institucional del IDEA frente a entidades homólogas del sector público.</li> </ul> <p>Estos comentarios también fueron radicados de forma completa en una carta firmada por todos los profesionales de la Oficina de Comunicaciones.</p> </ol>	<p>En atención al asunto de la referencia, es preciso señalar que las siguientes ACLARACIONES, con el fin de atender a sus peticiones se encuentran registradas en el Anexo Observación No. 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13 y 14 de Escala Salarial que contiene:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Respuesta a los puntos I, II, III, IV y V.</li> <li>Detalle de los cálculos efectuados.</li> <li>Resultados de valoración y escala salarial.</li> </ol>	Aclaración
Luz Enit Arias Restrepo	<p>Con el propósito de realizar un análisis riguroso y objetivo de la metodología de puntos por factor aplicada al cargo de Profesional Universitario de la Oficina de Comunicaciones, se solicitó en diversas oportunidades —por correo electrónico, de manera presencial y mediante comunicación escrita con radicado No. CR2025006983— la información correspondiente a las calificaciones asignadas a los factores y subfactores considerados en el estudio de valoración. Dicha información resulta indispensable para sustentar técnicamente los comentarios al proyecto de reestructuración. Sin embargo, al momento de elaborar el presente documento, la calificación no ha sido suministrada, y considerando el limitado plazo otorgado por la administración para presentar observaciones, se procede a desarrollar un análisis con base en los criterios generales establecidos, sin profundizar en los subfactores específicos cuya valoración desconocemos. Reiteramos la importancia de acceder a estos resultados, pues conocer la ponderación de los subfactores permitiría realizar un análisis más detallado, preciso y alineado con los principios técnicos que orientan este tipo de procesos.</p> <p>1. <b>Formación:</b> Los empleos profesionales grado 03 de la Oficina de Comunicaciones exigen formación universitaria en Comunicación Social, Periodismo, Publicidad, Mercadeo o afines, complementada con estudios y capacitación continua en comunicación institucional, planeación estratégica, gestión pública y mercadeo digital. Esta 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. Además, la experiencia requerida para desempeñar el cargo resulta ser un requisito importante para lograr calidad y profesionalización de las labores, reafirmando que la naturaleza del cargo trasciende la ejecución operativa y se ubica en el nivel de asesoría estratégica.</p> <p>2. <b>Responsabilidad:</b> El nivel de responsabilidad asignado a estos cargos es alto, al implicar manejo de información institucional confidencial, representación comunicacional ante medios y actores externos, impacto directo en la imagen pública y reputacional del IDEA, gestión de crisis y acompañamiento a la Gerencia General y a todas las dependencias. Los posibles errores u omisiones en estas funciones pueden generar consecuencias institucionales significativas, razón por la cual la clasificación en grado 03 resulta plenamente coherente con el nivel de responsabilidad, impacto y autonomía que exige el cargo.</p> <p>3. <b>Gestión:</b> Los profesionales grado 03 ejercen funciones de planeación, dirección técnica, asesoría y control comunicacional. La capacidad de diseñar estrategias, coordinar acciones de sinergia entre dependencias y evaluar resultados se enmarca en el subfactor de liderazgo, planeación, toma de decisiones e iniciativa, propio de los empleos de grado 03, asociados a empleos de mayor complejidad técnica y autonomía funcional, tal como establece la metodología de valoración del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).</p> <p>4. <b>Efuerzo:</b> El ejercicio profesional en esta Oficina requiere alto esfuerzo mental y creativo, en la formulación de campañas, redacción de mensajes institucionales, análisis de públicos y gestión de crisis reputacionales. Este nivel de exigencia supera el marco operativo de los empleos de Grado 02 y corresponde a un rol de concepción y formulación estratégica, coherente con el Grado 03.</p> <p>5. <b>Condiciones de trabajo:</b> El trabajo comunicacional implica exposición pública constante, respuesta inmediata a requerimientos institucionales, de medios y autoridades, y una disponibilidad extendida más allá del horario ordinario. Estas condiciones refuerzan la necesidad de mantener el grado 03. Los anteriores factores evidencian la intensidad y compromiso institucional que demanda el cargo, reforzando la pertinencia de mantenerlo en el Grado 03. El principio de equidad interna (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.5.10) exige que la remuneración guarde proporción con el valor relativo del empleo dentro de la Entidad. Es así como, al analizar el Mapa de Procesos del Instituto y verificar la profesionalización de las personas que están ubicadas en los niveles estratégicos, encontramos que todas las dependencias mantienen o incrementan sus grados; excepto la Oficina de Comunicaciones que ve una disminución en los proyectos de Resolución.</p>	<p>En atención al asunto de la referencia, es preciso señalar que las siguientes ACLARACIONES, con el fin de atender a sus peticiones se encuentran registradas en el Anexo Observación No. 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13 y 14 de Escala Salarial que contiene:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Respuesta a los puntos I, II, III, IV y V.</li> <li>Detalle de los cálculos efectuados.</li> <li>Resultados de valoración y escala salarial.</li> </ol>	Aclaración
Luz Enit Arias Restrepo	<p>Por otro lado, la equidad externa, demanda que los salarios sean competitivos frente al mercado público, a fin de atraer y retener talento calificado. En una búsqueda que realizamos encontramos que, en entidades homólogas del orden departamental y nacional (INFIVALLE, FONADE, EPM y Gobernación de Antioquia), los cargos responsables de la planeación y gestión de comunicaciones institucionales mantienen niveles equivalentes al grado 03 o superior. Reducir estos empleos al grado 02 generaría distorsión interna y desventaja externa, afectando la competitividad y la retención del talento humano especializado, en un área clave para la reputación y transparencia del IDEA.</p> <p>V. <b>Conclusión y solicitud:</b> Con fundamento en los argumentos técnicos y normativos expuestos, consideramos que, no resulta estratégica ni jurídicamente conveniente la reclasificación del empleo de Profesional Universitario Grado 03 al Grado 02 en la Oficina de Comunicaciones, por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Naturaleza estratégica del rol:</b> Las funciones asignadas al área de Comunicaciones son de carácter estratégico, transversal y de alto impacto institucional, vinculadas directamente con la gestión de la imagen pública, la transparencia y la reputación del IDEA.</li> <li><b>Complejidad técnica y autonomía profesional:</b> Los factores de formación, responsabilidad, gestión y esfuerzo intelectual corresponden a niveles de alta especialización, criterio profesional y autonomía, propios de los empleos clasificados en el Grado 03, según los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).</li> <li><b>Principios de mérito y equidad:</b> Una disminución del grado implicaría el desconocimiento de los principios de mérito, proporcionalidad, equidad interna y equidad externa, consagrados en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, afectando la consistencia técnica de la estructura organizacional.</li> <li><b>Impacto institucional y reputación:</b> La función comunicacional cumple un papel esencial en la transparencia, la rendición de cuentas y la confianza ciudadana, elementos centrales de la misión institucional del IDEA. Su debilitamiento representaría un riesgo reputacional y de coherencia estratégica.</li> </ol> <p>En virtud de lo anterior, solicitamos respetuosamente que estos elementos sean reconsiderados dentro de los estudios técnicos y en los proyectos de Resolución, con el fin de mantener los cargos de Profesional Universitario de la Oficina de Comunicaciones en el Grado 03, garantizando así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La coherencia técnica del rediseño organizacional,</li> <li>• La equidad salarial respecto a funciones y responsabilidades reales, y</li> <li>• La competitividad institucional del IDEA frente a entidades homólogas del sector público.</li> </ul>	<p>En atención al asunto de la referencia, es preciso señalar que las siguientes ACLARACIONES, con el fin de atender a sus peticiones se encuentran registradas en el Anexo Observación No. 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13 y 14 de Escala Salarial que contiene:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Respuesta a los puntos I, II, III, IV y V.</li> <li>Detalle de los cálculos efectuados.</li> <li>Resultados de valoración y escala salarial.</li> </ol>	Aclaración

Jaqueleine Medrano Montoya	<p>Con el propósito de realizar un análisis riguroso y objetivo de la metodología de puntos por factor aplicada al cargo de Profesional Universitario de la Oficina de Comunicaciones, se solicitó en diversas oportunidades —por correo electrónico, de manera presencial y mediante comunicación escrita con radicado No. CR2025006983— la información correspondiente a las calificaciones asignadas a los factores y subfactores considerados en el estudio de valoración. Dicha información resulta indispensable para sustentar técnicamente los comentarios al proyecto de reestructuración. Sin embargo, al momento de elaborar el presente documento, la calificación no ha sido suministrada, y considerando el limitado plazo otorgado por la administración para presentar observaciones, se procede a desarrollar un análisis con base en los criterios generales establecidos, sin profundizar en los subfactores específicos cuya valoración desconocemos. Reiteramos la importancia de acceder a estos resultados, pues conocer la ponderación de los subfactores permitiría realizar un análisis más detallado, preciso y alineado con los principios técnicos que orientan este tipo de procesos.</p> <p>1. <b>Formación:</b> Los empleos profesionales grado 03 de la Oficina de Comunicaciones exigen formación universitaria en Comunicación Social, Periodismo, Publicidad, Mercadeo o afines, complementada con estudios y capacitación continua en comunicación institucional, planeación estratégica, gestión pública y mercadeo digital. Esta 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. Además, la experiencia requerida para desempeñar el cargo resulta ser un requisito importante para lograr calidad y profesionalización de las labores, reafirmando que la naturaleza del cargo trasciende la ejecución operativa y se ubica en el nivel de asesoría estratégica.</p> <p>2. <b>Responsabilidad:</b> El nivel de responsabilidad asignado a estos cargos es alto, al implicar manejo de información institucional confidencial, representación comunicacional ante medios y actores externos, impacto directo en la imagen pública y reputacional del IDEA, gestión de crisis y acompañamiento a la Gerencia General y a todas las dependencias. Los posibles errores u omisiones en estas funciones pueden generar consecuencias institucionales significativas, razón por la cual la clasificación en grado 03 resulta plenamente coherente con el nivel de responsabilidad, impacto y autonomía que exige el cargo.</p> <p>3. <b>Gestión:</b> Los profesionales grado 03 ejercen funciones de planeación, dirección técnica, asesoría y control comunicacional. La capacidad de diseñar estrategias, coordinar acciones de sinergia entre dependencias y evaluar resultados se enmarca en el subfactor de liderazgo, planeación, toma de decisiones e iniciativa, propio de los empleos de grado 03, asociados a empleos de mayor complejidad técnica y autonomía funcional, tal como establece la metodología de valoración del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).</p> <p>4. <b>Esfuerzo:</b> El ejercicio profesional en esta Oficina requiere alto esfuerzo mental y creativo, en la formulación de campañas, redacción de mensajes institucionales, análisis de públicos y gestión de crisis reputacionales. Este nivel de exigencia supera el marco operativo de los empleos de Grado 02 y corresponde a un rol de concepción y formulación estratégica, coherente con el Grado 03.</p> <p>5. <b>Condiciones de trabajo:</b> El trabajo comunicacional implica exposición pública constante, respuesta inmediata a requerimientos institucionales, de medios y autoridades, y una disponibilidad extendida más allá del horario ordinario. Estas condiciones refuerzan la necesidad de mantener el grado 03.</p> <p>Los anteriores factores evidencian la intensidad y compromiso institucional que demanda el cargo, reforzando la pertinencia de mantenerlo en el Grado 03.</p> <p>El principio de equidad interna (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.5.10) exige que la remuneración guarde proporción con el valor relativo del empleo dentro de la Entidad. Es así como, al analizar el Mapa de Procesos del Instituto y verificar la profesionalización de las personas que están ubicadas en los niveles estratégicos, encontramos que todas las dependencias mantienen o incrementan sus grados; excepto la Oficina de Comunicaciones que ve una disminución en los proyectos de Resolución.</p>	<p>En atención al asunto de la referencia, es preciso señalar que las siguientes ACLARACIONES, con el fin de atender a sus peticiones se encuentran registradas en el Anexo Observación No. 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13 y 14 de Escala Salarial que contiene:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Respuesta a los puntos I, II, III, IV y V.</li> <li>Detalle de los cálculos efectuados.</li> <li>Resultados de valoración y escala salarial.</li> </ol>	Aclaración
Jaqueleine Medrano Montoya	<p>Por otro lado, la equidad externa, demanda que los salarios sean competitivos frente al mercado público, a fin de atraer y retener talento calificado. En una búsqueda que realizamos encontramos que, en entidades homólogas del orden departamental y nacional (INFIVALLE, FONADE, EPM y Gobernación de Antioquia), los cargos responsables de la planeación y gestión de comunicaciones institucionales mantienen niveles equivalentes al grado 03 o superior. Reducir estos empleos al grado 02 generaría distorsión interna y desventaja externa, afectando la competitividad y la retención del talento humano especializado, en un área clave para la reputación y transparencia del IDEA.</p> <p>V. Conclusión y solicitud: Con fundamento en los argumentos técnicos y normativos expuestos, consideramos que, no resulta estratégica ni jurídicamente conveniente la reclasificación del empleo de Profesional Universitario Grado 03 al Grado 02 en la Oficina de Comunicaciones, por:</p> <p>1. <b>Naturaleza estratégica del rol:</b> Las funciones asignadas al área de Comunicaciones son de carácter estratégico, transversal y de alto impacto institucional, vinculadas directamente con la gestión de la imagen pública, la transparencia y la reputación del IDEA.</p> <p>2. <b>Complejidad técnica y autonomía profesional:</b> Los factores de formación, responsabilidad, gestión y esfuerzo intelectual corresponden a niveles de alta especialización, criterio profesional y autonomía, propios de los empleos clasificados en el Grado 03, según los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).</p> <p>3. <b>Principios de mérito y equidad:</b> Una disminución del grado implicaría el desconocimiento de los principios de mérito, proporcionalidad, equidad interna y equidad externa, consagrados en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, afectando la consistencia técnica de la estructura organizacional.</p> <p>4. <b>Impacto institucional y reputación:</b> La función comunicacional cumple un papel esencial en la transparencia, la rendición de cuentas y la confianza ciudadana, elementos centrales de la misión institucional del IDEA. Su debilitamiento representaría un riesgo reputacional y de coherencia estratégica.</p> <p>En virtud de lo anterior, solicitamos respetuosamente que estos elementos sean reconsiderados dentro de los estudios técnicos y en los proyectos de Resolución, con el fin de mantener los cargos de Profesional Universitario de la Oficina de Comunicaciones en el Grado 03, garantizando así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La coherencia técnica del rediseño organizacional,</li> <li>• La equidad salarial respecto a funciones y responsabilidades reales, y</li> <li>• La competitividad institucional del IDEA frente a entidades homólogas del sector público.</li> </ul>	<p>En atención al asunto de la referencia, es preciso señalar que las siguientes ACLARACIONES, con el fin de atender a sus peticiones se encuentran registradas en el Anexo Observación No. 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13 y 14 de Escala Salarial que contiene:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Respuesta a los puntos I, II, III, IV y V.</li> <li>Detalle de los cálculos efectuados.</li> <li>Resultados de valoración y escala salarial.</li> </ol>	Aclaración
Sandra Milena Álvarez Estrada	<p>Con el propósito de realizar un análisis riguroso y objetivo de la metodología de puntos por factor aplicada al cargo de Profesional Universitario de la Oficina de Comunicaciones, se solicitó en diversas oportunidades —por correo electrónico, de manera presencial y mediante comunicación escrita con radicado No. CR2025006983— la información correspondiente a las calificaciones asignadas a los factores y subfactores considerados en el estudio de valoración. Dicha información resulta indispensable para sustentar técnicamente los comentarios al proyecto de reestructuración. Sin embargo, al momento de elaborar el presente documento, la calificación no ha sido suministrada, y considerando el limitado plazo otorgado por la administración para presentar observaciones, se procede a desarrollar un análisis con base en los criterios generales establecidos, sin profundizar en los subfactores específicos cuya valoración desconocemos. Reiteramos la importancia de acceder a estos resultados, pues conocer la ponderación de los subfactores permitiría realizar un análisis más detallado, preciso y alineado con los principios técnicos que orientan este tipo de procesos.</p> <p>1. <b>Formación:</b> Los empleos profesionales grado 03 de la Oficina de Comunicaciones exigen formación universitaria en Comunicación Social, Periodismo, Publicidad, Mercadeo o afines, complementada con estudios y capacitación continua en comunicación institucional, planeación estratégica, gestión pública y mercadeo digital. Esta 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. Además, la experiencia requerida para desempeñar el cargo resulta ser un requisito importante para lograr calidad y profesionalización de las labores, reafirmando que la naturaleza del cargo trasciende la ejecución operativa y se ubica en el nivel de asesoría estratégica.</p> <p>2. <b>Responsabilidad:</b> El nivel de responsabilidad asignado a estos cargos es alto, al implicar manejo de información institucional confidencial, representación comunicacional ante medios y actores externos, impacto directo en la imagen pública y reputacional del IDEA, gestión de crisis y acompañamiento a la Gerencia General y a todas las dependencias. Los posibles errores u omisiones en estas funciones pueden generar consecuencias institucionales significativas, razón por la cual la clasificación en grado 03 resulta plenamente coherente con el nivel de responsabilidad, impacto y autonomía que exige el cargo.</p> <p>3. <b>Gestión:</b> Los profesionales grado 03 ejercen funciones de planeación, dirección técnica, asesoría y control comunicacional. La capacidad de diseñar estrategias, coordinar acciones de sinergia entre dependencias y evaluar resultados se enmarca en el subfactor de liderazgo, planeación, toma de decisiones e iniciativa, propio de los empleos de grado 03, asociados a empleos de mayor complejidad técnica y autonomía funcional, tal como establece la metodología de valoración del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).</p> <p>4. <b>Esfuerzo:</b> El ejercicio profesional en esta Oficina requiere alto esfuerzo mental y creativo, en la formulación de campañas, redacción de mensajes institucionales, análisis de públicos y gestión de crisis reputacionales. Este nivel de exigencia supera el marco operativo de los empleos de Grado 02 y corresponde a un rol de concepción y formulación estratégica, coherente con el Grado 03.</p> <p>5. <b>Condiciones de trabajo:</b> El trabajo comunicacional implica exposición pública constante, respuesta inmediata a requerimientos institucionales, de medios y autoridades, y una disponibilidad extendida más allá del horario ordinario. Estas condiciones refuerzan la necesidad de mantener el grado 03.</p> <p>Los anteriores factores evidencian la intensidad y compromiso institucional que demanda el cargo, reforzando la pertinencia de mantenerlo en el Grado 03.</p> <p>El principio de equidad interna (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.5.10) exige que la remuneración guarde proporción con el valor relativo del empleo dentro de la Entidad. Es así como, al analizar el Mapa de Procesos del Instituto y verificar la profesionalización de las personas que están ubicadas en los niveles estratégicos, encontramos que todas las dependencias mantienen o incrementan sus grados; excepto la Oficina de Comunicaciones que ve una disminución en los proyectos de Resolución.</p>	<p>En atención al asunto de la referencia, es preciso señalar que las siguientes ACLARACIONES, con el fin de atender a sus peticiones se encuentran registradas en el Anexo Observación No. 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13 y 14 de Escala Salarial que contiene:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Respuesta a los puntos I, II, III, IV y V.</li> <li>Detalle de los cálculos efectuados.</li> <li>Resultados de valoración y escala salarial.</li> </ol>	Aclaración

Sandra Milena Álvarez Estrada	<p>Por otro lado, la equidad externa, demanda que los salarios sean competitivos frente al mercado público, a fin de atraer y retener talento calificado. En una búsqueda que realizamos encontramos que, en entidades homólogas del orden departamental y nacional (INFIVALLE, FONADE, EPM y Gobernación de Antioquia), los cargos responsables de la planeación y gestión de comunicaciones institucionales mantienen niveles equivalentes al grado 03 o superior. Reducir estos empleos al grado 02 generaría distorsión interna y desventaja externa, afectando la competitividad y la retención del talento humano especializado, en un área clave para la reputación y transparencia del IDEA.</p> <p>V. Conclusión y solicitud: Con fundamento en los argumentos técnicos y normativos expuestos, consideramos que, no resulta estratégica ni jurídicamente conveniente la reclasificación del empleo de Profesional Universitario Grado 03 al Grado 02 en la Oficina de Comunicaciones, por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Naturaleza estratégica del rol:</b> Las funciones asignadas al área de Comunicaciones son de carácter estratégico, transversal y de alto impacto institucional, vinculadas directamente con la gestión de la imagen pública, la transparencia y la reputación del IDEA.</li> <li>2. <b>Complejidad técnica y autonomía profesional:</b> Los factores de formación, responsabilidad, gestión y esfuerzo intelectual corresponden a niveles de alta especialización, criterio profesional y autonomía, propios de los empleos clasificados en el Grado 03, según los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).</li> <li>3. <b>Principios de mérito y equidad:</b> Una disminución del grado implicaría el desconocimiento de los principios de mérito, proporcionalidad, equidad interna y equidad externa, consagrados en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, afectando la consistencia técnica de la estructura organizacional.</li> <li>4. <b>Impacto institucional y reputación:</b> La función comunicacional cumple un papel esencial en la transparencia, la rendición de cuentas y la confianza ciudadana, elementos centrales de la misión institucional del IDEA. Su debilitamiento representaría un riesgo reputacional y de coherencia estratégica.</li> </ol> <p>En virtud de lo anterior, solicitamos respetuosamente que estos elementos sean reconsiderados dentro de los estudios técnicos y en los proyectos de Resolución, con el fin de mantener los cargos de Profesional Universitario de la Oficina de Comunicaciones en el Grado 03, garantizando así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La coherencia técnica del rediseño organizacional,</li> <li>• La equidad salarial respecto a funciones y responsabilidades reales, y</li> <li>• La competitividad institucional del IDEA frente a entidades homólogas del sector público.</li> </ul>	<p>En atención al asunto de la referencia, es preciso señalar que las siguientes ACLARACIONES, con el fin de atender a sus peticiones se encuentran registradas en el Anexo Observación No. 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13 y 14 de Escala Salarial que contiene:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Respuesta a los puntos I, II, III, IV y V.</li> <li>b. Detalle de los cálculos efectuados.</li> <li>c. Resultados de valoración y escala salarial.</li> </ol>	Aclaración
Juan David Ayala Garcia	<p>En la escala técnica no es perceptible la diferencia salarial con el máximo grado en la escala de auxiliares y las responsabilidades de los técnicos son mucho mayores llegando inclusive a tener responsabilidades de supervisión de contratos siendo los únicos en el proyecto a los cuales no se les mejora la condiciones salariales como se les puede mejorar teniendo en cuenta el grado de responsabilidades de los técnicos.</p>	<p>En atención a la observación enviada, es preciso señalar que:</p> <p>Los empleos del nivel Técnico del Instituto se encuentran valorados en el máximo valor posible permitido dentro de los topes salariales del Gobierno Nacional, esto es, el Decreto 0620 de 2025. La escala salarial propuesta para los empleos del nivel Técnico es de \$4,476,166 de un máximo de \$4,476,171 (\$5 menos de lo permitido). Por lo tanto, no es viable realizar mayores ajustes.</p>	Aclaración
Lina Sorely Vanegas Taborda	<p>El considerando toma como base la propuesta de estudio técnico y los comentarios a la estructura administrativa por parte de los empleados, es importante acotar que no hubo espacio para comentarios durante la socialización y que el espacio propio para estos es el aquí ofrecido, por otro lado, durante la socialización se comunicó que para asignar el grado correspondiente a los cargos se tomó en cuenta el grado de responsabilidad de los servidores. Por lo que respetuosamente solicito el estudio realizado para la asignación del grado a los profesionales universitarios de la gerencia financiera, toda vez que en la actualidad hacen parte de un proceso misional, son los encargados de proponer e implantar procesos y procedimientos e instrumentos requeridos para el cumplimiento de los fines misionales de su área de acuerdo al numeral 14 de manual de funciones propio del cargo. Adicionalmente, si de responsabilidades se trata, en cabeza de 2 de los 3 servidores se encuentra la supervisión, monitoreo y control de convenios cuyo saldo supera el billón de pesos y son considerados la tercera fuente de fondeo del IDEA.</p> <p>No tengo comentarios excepto los expresados inicialmente en el considerando. La propuesta de estudio técnico realizado no fue antes socializada y requiero respetuosamente el estudio realizado para los profesionales grado 3 de la gerencia financiera teniendo en cuenta los aspectos anteriormente descritos.</p> <p>Considero que en el estudio técnico no fueron tenidas en cuenta la complejidad de las actividades que se desarrollan, la responsabilidad en el control y manejo de recursos de alto impacto para el departamento de Antioquia, el conocimiento profesional que se debe tener para los análisis financieros que se realizan en la Gerencia Financiera y mas importante aun que tenemos una responsabilidad misional y sin embargo, somos grado 3 cuando a partir de los conceptos enunciados anteriormente, los profesionales de la Gerencia Financiera deberían tener el grado 4.</p>	<p>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.</p> <p>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 Gerencia Financiera, donde se tuvo participación de dos (2) servidores 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).</p> <p>Para ampliar esta información podrá encontrar el anexo denominado Observación No. 09 y 10 donde encontrará el detalle de la valoración efectuada y los resultados presentados por el estudio técnico.</p>	Aclaración
Juan Fernando Monroy Rivera	<p>El considerando toma como base la propuesta de estudio técnico y los comentarios a la estructura administrativa por parte de los empleados, es importante acotar que no hubo espacio para comentarios durante la socialización y que el espacio propio para estos es el aquí ofrecido, por otro lado, durante la socialización se comunicó que para asignar el grado correspondiente a los cargos se tomó en cuenta el grado de responsabilidad de los servidores. Por lo que respetuosamente solicito el estudio realizado para la asignación del grado a los profesionales universitarios de la gerencia financiera, toda vez que en la actualidad hacen parte de un proceso misional, son los encargados de proponer e implantar procesos y procedimientos e instrumentos requeridos para el cumplimiento de los fines misionales de su área de acuerdo al numeral 14 de manual de funciones propio del cargo. Adicionalmente, si de responsabilidades se trata, en cabeza de 2 de los 3 servidores se encuentra la supervisión, monitoreo y control de convenios cuyo saldo supera el billón de pesos y son considerados la tercera fuente de fondeo del IDEA.</p> <p>No tengo comentarios excepto los expresados inicialmente en el considerando. La propuesta de estudio técnico realizado no fue antes socializada y requiero respetuosamente el estudio realizado para los profesionales grado 3 de la gerencia financiera teniendo en cuenta los aspectos anteriormente descritos.</p> <p>Considero que en el estudio técnico no fueron tenidas en cuenta la complejidad de las actividades que se desarrollan, la responsabilidad en el control y manejo de recursos de alto impacto para el departamento de Antioquia, el conocimiento profesional que se debe tener para los análisis financieros que se realizan en la Gerencia Financiera y mas importante aun que tenemos una responsabilidad misional y sin embargo, somos grado 3 cuando a partir de los conceptos enunciados anteriormente, los profesionales de la Gerencia Financiera deberían tener el grado 4.</p>	<p>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.</p> <p>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 Gerencia Financiera, donde se tuvo participación de dos (2) servidores 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).</p> <p>Para ampliar esta información podrá encontrar el anexo denominado Observación No. 09 y 10 donde encontrará el detalle de la valoración efectuada y los resultados presentados por el estudio técnico.</p>	Aclaración
Mauricio Castaño Grajales	<p>En atención al proceso de revisión de los proyectos de Resolución del Proyecto de Rediseño Institucional que actualmente se adelanta en el Instituto, los Profesionales Universitarios de la Oficina de Comunicaciones nos permitimos manifestar los siguientes comentarios dentro de los tiempos estipulados para hacer observaciones.</p> <p>Es importante indicar que, reconocemos la importancia de la optimización de procesos institucionales y vemos en ellos una ruta de mejora continua a nivel organizacional; sin embargo, a través de estos comentarios sustentaremos la inconveniencia de modificar el grado del profesional de la Oficina de Comunicaciones que pasaría de grado 03 a grado 02. Tal como está plasmado en el Proyecto de Resolución que adopta la nueva Estructura Organizacional, la Oficina de Comunicaciones tiene como propósito "gestionar las comunicaciones como eje transversal del Instituto, mediante la formulación e implementación de estrategias corporativas de comunicación, garantizando la difusión oportuna y transparente de la información, la consolidación de la imagen institucional y el posicionamiento del IDEA ante los diferentes grupos de interés locales, regionales, nacionales e internacionales".</p> <p>En desarrollo de este propósito, y como se evidencia en el Mapa de Procesos, la Oficina de Comunicaciones cumple funciones de índole estratégico, articuladas con la misión y los objetivos, los planes de desarrollo y la gestión institucional. Entre ellas, se destacan la formulación del Plan Institucional de Comunicaciones, la gestión del relacionamiento con públicos de interés y medios de comunicación, el acompañamiento comunicacional a las dependencias y el desarrollo de estrategias de posicionamiento y reputación de la marca, transparencia y confianza ciudadana.</p> <p>Estas responsabilidades en el entorno mundial actual constituyen activos intangibles de las organizaciones, y que, por su nivel de complejidad, autonomía, impacto y articulación transversal, justifican la permanencia de los profesionales adscritos a esta Dependencia en el grado 03, conforme al marco normativo que regula la estructura de empleos públicos.</p> <p>II. Marco normativo aplicable</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Constitución Política de Colombia (artículo 125): establece que los empleos públicos deben regirse por los principios de mérito, igualdad y eficiencia.</li> <li>2. Ley 909 de 2004: regula la gestión del empleo público y dispone que los empleos deben clasificarse conforme a su complejidad, responsabilidad y requisitos de formación y experiencia.</li> <li>3. Decreto Ley 785 de 2005: define los factores de valoración del empleo (formación, experiencia, responsabilidad, gestión, esfuerzo y condiciones de trabajo) y asocia los niveles de clasificación al grado de autonomía y exigencia técnica de las funciones.</li> <li>4. Decreto 1083 de 2015: reglamenta los criterios de clasificación de los empleos públicos, la elaboración de manuales de funciones y la determinación de los grados salariales con base en la equidad interna y externa.</li> <li>5. Decreto 815 de 2018: introduce la obligación de garantizar estructuras salariales basadas en la equidad, la proporcionalidad y la competitividad en el mercado laboral público.</li> </ol> <p>Es así como el grado dentro de un empleo público no es un número arbitrario: representa la posición jerárquica y la valoración del empleo en términos de complejidad, responsabilidad, autonomía y requisitos. Es un elemento del sistema de clasificación y estructura de salarios de los empleos del Estado colombiano.</p> <p>De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública: "El grado es el nivel asignado a un empleo según la naturaleza, complejidad de las funciones, los requisitos exigidos y el nivel de responsabilidad que implica." (Fuente: DAFP – Manual Único de Funciones y Competencias Laborales.)</p> <p>De acuerdo con este marco, toda modificación de grado debe obedecer a una disminución real y comprobable en la complejidad, responsabilidad o autonomía funcional del empleo, lo cual no se evidencia que esté proyectado en los borradores de Resoluciones, para los cargos analizados de la Oficina de Comunicaciones, y lo cual tampoco es la intención del equipo de profesionales.</p>	<p>En atención al asunto de la referencia, es preciso señalar que las siguientes ACLARACIONES, con el fin de atender a sus peticiones se encuentran registradas en el Anexo Observación No. 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13 y 14 de Escala Salarial que contiene:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Respuesta a los puntos I, II, III, IV y V.</li> <li>b. Detalle de los cálculos efectuados.</li> <li>c. Resultados de valoración y escala salarial.</li> </ol>	Aclaración

Mauricio Castaño Grajales	<p>Con fundamento en los argumentos técnicos y normativos expuestos, consideramos que, no resulta estratégica ni jurídicamente conveniente la reclasificación del empleo de Profesional Universitario Grado 03 al Grado 02 en la Oficina de Comunicaciones, por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Naturaleza estratégica del rol:</b> Las funciones asignadas al área de Comunicaciones son de carácter estratégico, transversal y de alto impacto institucional, vinculadas directamente con la gestión de la imagen pública, la transparencia y la reputación del IDEA.</li> <li>2. <b>Complejidad técnica y autonomía profesional:</b> Los factores de formación, responsabilidad, gestión y esfuerzo intelectual corresponden a niveles de alta especialización, criterio profesional y autonomía, propios de los empleos clasificados en el Grado 03, según los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).</li> <li>3. <b>Principios de mérito y equidad:</b> Una disminución del grado implicaría el desconocimiento de los principios de mérito, proporcionalidad, equidad interna y equidad externa, consagrados en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, afectando la consistencia técnica de la estructura organizacional.</li> <li>4. <b>Impacto institucional y reputación:</b> La función comunicacional cumple un papel esencial en la transparencia, la rendición de cuentas y la confianza ciudadana, elementos centrales de la misión institucional del IDEA. Su debilitamiento representaría un riesgo reputacional y de coherencia estratégica.</li> </ol> <p>En virtud de lo anterior, solicitamos respetuosamente que estos elementos sean reconsiderados dentro de los estudios técnicos y en los proyectos de Resolución, con el fin de mantener los cargos de Profesional Universitario de la Oficina de Comunicaciones en el Grado 03, garantizando así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La coherencia técnica del rediseño organizacional,</li> <li>• La equidad salarial respecto a funciones y responsabilidades reales, y</li> <li>• La competitividad institucional del IDEA frente a entidades homólogas del sector público.</li> </ul>	<p>En atención al asunto de la referencia, es preciso señalar que las siguientes ACLARACIONES, con el fin de atender a sus peticiones se encuentran registradas en el Anexo Observación No. 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13 y 14 de Escala Salarial:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Respuesta a los puntos I, II, III, IV y V.</li> <li>b. Detalle de los cálculos efectuados.</li> <li>c. Resultados de valoración y escala salarial.</li> </ol> <p>De igual modo, se respondió a sus peticiones mediante radicado CI2025009504 del 7 de noviembre de 2025.</p>	Aclaración
Jaqueline Medrano Montoya	<p>En atención al proceso de revisión de los proyectos de Resolución del Proyecto de Rediseño Institucional que actualmente se adelanta en el Instituto, los Profesionales Universitarios de la Oficina de Comunicaciones nos permitimos manifestar los siguientes comentarios dentro de los tiempos estipulados para hacer observaciones. Es importante indicar que, reconocemos la importancia de la optimización de procesos institucionales y vemos en ellos una ruta de mejora continua a nivel organizacional; sin embargo, a través de estos comentarios sustentaremos la inconveniencia de modificar el grado del profesional de la Oficina de Comunicaciones que pasaría de grado 03 a grado 02. Tal como está plasmado en el Proyecto de Resolución que adopta la nueva Estructura Organizacional, la Oficina de Comunicaciones tiene como propósito "gestionar las comunicaciones como eje transversal del Instituto, mediante la formulación e implementación de estrategias corporativas de comunicación, garantizando la difusión oportuna y transparente de la información, la consolidación de la imagen institucional y el posicionamiento del IDEA ante los diferentes grupos de interés locales, regionales, nacionales e internacionales". En desarrollo de este propósito, y como se evidencia en el Mapa de Procesos, la Oficina de Comunicaciones cumple funciones de índole estratégico, articuladas con la misión y los objetivos, los planes de desarrollo y la gestión institucional. Entre ellas, se destacan la formulación del Plan Institucional de Comunicaciones, la gestión del relacionamiento con públicos de interés y medios de comunicación, el acompañamiento comunicacional a las dependencias y el desarrollo de estrategias de posicionamiento y reputación de la marca, transparencia y confianza ciudadana. Estas responsabilidades en el entorno mundial actual constituyen activos intangibles de las organizaciones, y que, por su nivel de complejidad, autonomía, impacto y articulación transversal, justifican la permanencia de los profesionales adscritos a esta Dependencia en el grado 03, conforme al marco normativo que regula la estructura de empleos públicos.</p> <p>II. Marco normativo aplicable</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Constitución Política de Colombia (artículo 125):</b> establece que los empleos públicos deben regirse por los principios de mérito, igualdad y eficiencia.</li> <li>2. <b>Ley 909 de 2004:</b> regula la gestión del empleo público y dispone que los empleos deben clasificarse conforme a su complejidad, responsabilidad y requisitos de formación y experiencia.</li> <li>3. <b>Decreto Ley 785 de 2005:</b> define los factores de valoración del empleo (formación, experiencia, responsabilidad, gestión, esfuerzo y condiciones de trabajo) y asocia los niveles de clasificación al grado de autonomía y exigencia técnica de las funciones.</li> <li>4. <b>Decreto 1083 de 2015:</b> reglamenta los criterios de clasificación de los empleos públicos, la elaboración de manuales de funciones y la determinación de los grados salariales con base en la equidad interna y externa.</li> <li>5. <b>Decreto 815 de 2018:</b> introduce la obligación de garantizar estructuras salariales basadas en la equidad, la proporcionalidad y la competitividad en el mercado laboral público.</li> </ol> <p>Es así como el grado dentro de un empleo público no es un número arbitrario: representa la posición jerárquica y la valoración del empleo en términos de complejidad, responsabilidad, autonomía y requisitos. Es un elemento del sistema de clasificación y estructura de salarios de los empleos del Estado colombiano. De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública: "El grado es el nivel asignado a un empleo según la naturaleza, complejidad de las funciones, los requisitos exigidos y el nivel de responsabilidad que implica." (Fuente: DAFP – Manual Único de Funciones y Competencias Laborales.) De acuerdo con este marco, toda modificación de grado debe obedecer a una disminución real y comprobable en la complejidad, responsabilidad o autonomía funcional del empleo, lo cual no se evidencia que esté proyectado en los borradores de Resoluciones, para los cargos analizados de la Oficina de Comunicaciones, y lo cual tampoco es la intención del equipo de profesionales.</p>	<p>En atención al asunto de la referencia, es preciso señalar que las siguientes ACLARACIONES, con el fin de atender a sus peticiones se encuentran registradas en el Anexo Observación No. 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13 y 14 de Escala Salarial:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Respuesta a los puntos I, II, III, IV y V.</li> <li>b. Detalle de los cálculos efectuados.</li> <li>c. Resultados de valoración y escala salarial.</li> </ol> <p>De igual modo, se respondió a sus peticiones mediante radicado CI2025009504 del 7 de noviembre de 2025.</p>	Aclaración
Luz Enit Arias Restrepo	<p>En atención al proceso de revisión de los proyectos de Resolución del Proyecto de Rediseño Institucional que actualmente se adelanta en el Instituto, los Profesionales Universitarios de la Oficina de Comunicaciones nos permitimos manifestar los siguientes comentarios dentro de los tiempos estipulados para hacer observaciones. Es importante indicar que, reconocemos la importancia de la optimización de procesos institucionales y vemos en ellos una ruta de mejora continua a nivel organizacional; sin embargo, a través de estos comentarios sustentaremos la inconveniencia de modificar el grado del profesional de la Oficina de Comunicaciones que pasaría de grado 03 a grado 02. Tal como está plasmado en el Proyecto de Resolución que adopta la nueva Estructura Organizacional, la Oficina de Comunicaciones tiene como propósito "gestionar las comunicaciones como eje transversal del Instituto, mediante la formulación e implementación de estrategias corporativas de comunicación, garantizando la difusión oportuna y transparente de la información, la consolidación de la imagen institucional y el posicionamiento del IDEA ante los diferentes grupos de interés locales, regionales, nacionales e internacionales". En desarrollo de este propósito, y como se evidencia en el Mapa de Procesos, la Oficina de Comunicaciones cumple funciones de índole estratégico, articuladas con la misión y los objetivos, los planes de desarrollo y la gestión institucional. Entre ellas, se destacan la formulación del Plan Institucional de Comunicaciones, la gestión del relacionamiento con públicos de interés y medios de comunicación, el acompañamiento comunicacional a las dependencias y el desarrollo de estrategias de posicionamiento y reputación de la marca, transparencia y confianza ciudadana. Estas responsabilidades en el entorno mundial actual constituyen activos intangibles de las organizaciones, y que, por su nivel de complejidad, autonomía, impacto y articulación transversal, justifican la permanencia de los profesionales adscritos a esta Dependencia en el grado 03, conforme al marco normativo que regula la estructura de empleos públicos.</p> <p>II. Marco normativo aplicable</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Constitución Política de Colombia (artículo 125):</b> establece que los empleos públicos deben regirse por los principios de mérito, igualdad y eficiencia.</li> <li>2. <b>Ley 909 de 2004:</b> regula la gestión del empleo público y dispone que los empleos deben clasificarse conforme a su complejidad, responsabilidad y requisitos de formación y experiencia.</li> <li>3. <b>Decreto Ley 785 de 2005:</b> define los factores de valoración del empleo (formación, experiencia, responsabilidad, gestión, esfuerzo y condiciones de trabajo) y asocia los niveles de clasificación al grado de autonomía y exigencia técnica de las funciones.</li> <li>4. <b>Decreto 1083 de 2015:</b> reglamenta los criterios de clasificación de los empleos públicos, la elaboración de manuales de funciones y la determinación de los grados salariales con base en la equidad interna y externa.</li> <li>5. <b>Decreto 815 de 2018:</b> introduce la obligación de garantizar estructuras salariales basadas en la equidad, la proporcionalidad y la competitividad en el mercado laboral público.</li> </ol> <p>Es así como el grado dentro de un empleo público no es un número arbitrario: representa la posición jerárquica y la valoración del empleo en términos de complejidad, responsabilidad, autonomía y requisitos. Es un elemento del sistema de clasificación y estructura de salarios de los empleos del Estado colombiano. De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública: "El grado es el nivel asignado a un empleo según la naturaleza, complejidad de las funciones, los requisitos exigidos y el nivel de responsabilidad que implica." (Fuente: DAFP – Manual Único de Funciones y Competencias Laborales.) De acuerdo con este marco, toda modificación de grado debe obedecer a una disminución real y comprobable en la complejidad, responsabilidad o autonomía funcional del empleo, lo cual no se evidencia que esté proyectado en los borradores de Resoluciones, para los cargos analizados de la Oficina de Comunicaciones, y lo cual tampoco es la intención del equipo de profesionales.</p>	<p>En atención al asunto de la referencia, es preciso señalar que las siguientes ACLARACIONES, con el fin de atender a sus peticiones se encuentran registradas en el Anexo Observación No. 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13 y 14 de Escala Salarial:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Respuesta a los puntos I, II, III, IV y V.</li> <li>b. Detalle de los cálculos efectuados.</li> <li>c. Resultados de valoración y escala salarial.</li> </ol> <p>De igual modo, se respondió a sus peticiones mediante radicado CI2025009504 del 7 de noviembre de 2025.</p>	Aclaración

Sandra Milena Álvarez Estrada	<p>En atención al proceso de revisión de los proyectos de Resolución del Proyecto de Rediseño Institucional que actualmente se adelanta en el Instituto, los Profesionales Universitarios de la Oficina de Comunicaciones nos permitimos manifestar los siguientes comentarios dentro de los tiempos estipulados para hacer observaciones.</p> <p>Es importante indicar que, reconocemos la importancia de la optimización de procesos institucionales y vemos en ellos una ruta de mejora continua a nivel organizacional; sin embargo, a través de estos comentarios sustentaremos la inconveniencia de modificar el grado del profesional de la Oficina de Comunicaciones que pasaría de grado 03 a grado 02. Tal como está plasmado en el Proyecto de Resolución que adopta la nueva Estructura Organizacional, la Oficina de Comunicaciones tiene como propósito "gestionar las comunicaciones como eje transversal del Instituto, mediante la formulación e implementación de estrategias corporativas de comunicación, garantizando la difusión oportuna y transparente de la información, la consolidación de la imagen institucional y el posicionamiento del IDEA ante los diferentes grupos de interés locales, regionales, nacionales e internacionales". En desarrollo de este propósito, y como se evidencia en el Mapa de Procesos, la Oficina de Comunicaciones cumple funciones de índole estratégico, articuladas con la misión y los objetivos, los planes de desarrollo y la gestión institucional. Entre ellas, se destacan la formulación del Plan Institucional de Comunicaciones, la gestión del relacionamiento con públicos de interés y medios de comunicación, el acompañamiento comunicacional a las dependencias y el desarrollo de estrategias de posicionamiento y reputación de la marca, transparencia y confianza ciudadana. Estas responsabilidades en el entorno mundial actual constituyen activos intangibles de las organizaciones, y que, por su nivel de complejidad, autonomía, impacto y articulación transversal, justifican la permanencia de los profesionales adscritos a esta Dependencia en el grado 03, conforme al marco normativo que regula la estructura de empleos públicos.</p> <p>II. Marco normativo aplicable</p> <p>1. Constitución Política de Colombia (artículo 125): establece que los empleos públicos deben regirse por los principios de mérito, igualdad y eficiencia.</p> <p>2. Ley 909 de 2004: regula la gestión del empleo público y dispone que los empleos deben clasificarse conforme a su complejidad, responsabilidad y requisitos de formación y experiencia.</p> <p>3. Decreto Ley 785 de 2005: define los factores de valoración del empleo (formación, experiencia, responsabilidad, gestión, esfuerzo y condiciones de trabajo) y asocia los niveles de clasificación al grado de autonomía y exigencia técnica de las funciones.</p> <p>4. Decreto 1083 de 2015: reglamenta los criterios de clasificación de los empleos públicos, la elaboración de manuales de funciones y la determinación de los grados salariales con base en la equidad interna y externa.</p> <p>5. Decreto 815 de 2018: introduce la obligación de garantizar estructuras salariales basadas en la equidad, la proporcionalidad y la competitividad en el mercado laboral público.</p> <p>Es así como el grado dentro de un empleo público no es un número arbitrario: representa la posición jerárquica y la valoración del empleo en términos de complejidad, responsabilidad, autonomía y requisitos. Es un elemento del sistema de clasificación y estructura de salarios de los empleos del Estado colombiano. De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública: "El grado es el nivel asignado a un empleo según la naturaleza, complejidad de las funciones, los requisitos exigidos y el nivel de responsabilidad que implica." (Fuente: DAFP – Manual Único de Funciones y Competencias Laborales.) De acuerdo con este marco, toda modificación de grado debe obedecer a una disminución real y comprobable en la complejidad, responsabilidad o autonomía funcional del empleo, lo cual no se evidencia que esté proyectado en los borradores de Resoluciones, para los cargos analizados de la Oficina de Comunicaciones, y lo cual tampoco es la intención del equipo de profesionales. Con fundamento en los argumentos técnicos y normativos expuestos, consideramos que, no resulta estratégica ni jurídicamente conveniente la reclasificación del empleo de Profesional Universitario Grado 03 al Grado 02 en la Oficina de Comunicaciones, por:</p>	<p>En atención al asunto de la referencia, es preciso señalar que las siguientes ACLARACIONES, con el fin de atender a sus peticiones se encuentran registradas en el Anexo Observación No. 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13 y 14 de Escala Salarial:</p> <p>a. Respuesta a los puntos I, II, III, IV y V.</p> <p>b. Detalle de los cálculos efectuados.</p> <p>c. Resultados de valoración y escala salarial.</p> <p>De igual modo, se respondió a sus peticiones mediante radicado CI2025009504 del 7 de noviembre de 2025.</p>	Aclaración
Sandra Milena Álvarez Estrada	<p>Naturaleza estratégica del rol: Las funciones asignadas al área de Comunicaciones son de carácter estratégico, transversal y de alto impacto institucional, vinculadas directamente con la gestión de la imagen pública, la transparencia y la reputación del IDEA.</p> <p>Complejidad técnica y autonomía profesional: Los factores de formación, responsabilidad, gestión y esfuerzo intelectual corresponden a niveles de alta especialización, criterio profesional y autonomía, propios de los empleos clasificados en el Grado 03, según los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Principios de mérito y equidad: Una disminución del grado implicaría el desconocimiento de los principios de mérito, proporcionalidad, equidad interna y equidad externa, consagrados en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, afectando la consistencia técnica de la estructura organizacional.</p> <p>Impacto institucional y reputación: La función comunicacional cumple un papel esencial en la transparencia, la rendición de cuentas y la confianza ciudadana, elementos centrales de la misión institucional del IDEA. Su debilitamiento representaría un riesgo reputacional y de coherencia estratégica.</p> <p>En virtud de lo anterior, solicitamos respetuosamente que estos elementos sean reconsiderados dentro de los estudios técnicos y en los proyectos de Resolución, con el fin de mantener los cargos de Profesional Universitario de la Oficina de Comunicaciones en el Grado 03, garantizando así:</p> <p>La coherencia técnica del rediseño organizacional;</p> <p>La equidad salarial respecto a funciones y responsabilidades reales, y</p> <p>La competitividad institucional del IDEA frente a entidades homólogas del sector público.</p>	<p>En atención al asunto de la referencia, es preciso señalar que las siguientes ACLARACIONES, con el fin de atender a sus peticiones se encuentran registradas en el Anexo Observación No. 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13 y 14 de Escala Salarial:</p> <p>a. Respuesta a los puntos I, II, III, IV y V.</p> <p>b. Detalle de los cálculos efectuados.</p> <p>c. Resultados de valoración y escala salarial.</p> <p>De igual modo, se respondió a sus peticiones mediante radicado CI2025009504 del 7 de noviembre de 2025.</p>	Aclaración
JHON FREDY RESTREPO MEJIA	<p>Acepto. Revisar en el Artículo Tercero los grados descritos en la tabla ya que no corresponden con lo que se plantea en la resolución de nueva escala salarial, por ejemplo en el nivel asistencial persisten grados 07 y el máximo grado quedo es 04. El profesional especializado persiste grado 04 y en la nueva escala es 05. Los Directores quedaron en grado 02 todos y la escala propuesta existen grado 01 y grado 02.</p>	<p>Resultados de valoración y escala salarial. De acuerdo con la observación, se precisa, como ha sido informado en los diversos espacios de socialización, que la adopción de la Escala Salarial no se va a implementar aún, por lo que en el acto administrativo de reforma de planta se continúa con la clasificación vigente. Cuando sea implementada la nueva escala salarial, se harán las precisiones pertinentes.</p>	Aclaración
SUNET	<p>Retroalimentación a la propuesta de rediseño institucional en los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Informe de cargas de trabajo.</li> <li>b. Planta propuesta vs Contratación prestación de servicios profesionales.</li> <li>c. Resultados de valoración y escala salarial.</li> <li>d. Secretaría.</li> <li>e. Auxiliar Administrativo 407-06 Gerencia Administrativa.</li> <li>f. Valoración Técnico Operativo – Gerencia Administrativa.</li> <li>g. Escala salarial.</li> <li>h. Manual de Funciones y la valoración del cargo Conductor.</li> <li>i. Recomendaciones al Proyecto de Rediseño Institucional.</li> </ul>	<p>En atención al Radicado CR2025007127 de Retroalimentación estudio rediseño organizacional, nos permitimos dar respuesta con las claridades necesarias mediante anexo con Radicado CE2025004321.</p>	Aclaración
Profesionales Oficina de Comunicaciones Rad. CR2025007067	Comentarios de los profesionales universitarios de la Oficina de Comunicaciones frente a los proyectos de Resolución del proyecto de rediseño institucional.	Se anexa respuesta enviada mediante radicado no. CI2025009504	Aclaración
Wilson Dario Herrera Rojas Rad. CR2025006938	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.	Se anexa respuesta enviada mediante radicado no. CI2025009503	Aclaración
Pablo Andrés Barrera Bolaños Rad. PQR2025000295	Solicitud de informe o documento técnico de soporte reclasificación profesionales universitarios 219-04 de la dirección de convenios y cooperación	Se anexa respuesta enviada mediante radicado no. CI2025009502	Aclaración