

RESOLUCIÓN DE JUNTA DIRECTIVA _____

Por medio de la cual se implementa la escala salarial adoptada para los empleos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA, mediante la Ordenanza Departamental 14 de 2026, se adopta el Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial, se clasifican los empleos de la planta de personal y se dictan otras disposiciones

La Honorable Junta Directiva del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA- en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial las conferidas por los artículos 53 y 209 de la Constitución Política, artículo 76 de la Ley 489 de 1998; la Ley 909 de 2004; Decreto 1083 de 2015; Artículo 10, literal a) de la Ordenanza 13 de 1964; Ordenanza Departamental 014 de 2026; Artículos 20 y 13, numeral 3° de la Resolución de Junta Directiva No 006 del 3 de junio de 2014; y

CONSIDERANDO:

1. Que, conforme al artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, la remuneración mínima, vital y móvil constituye un principio fundamental del derecho laboral, el cual orienta la legislación, los contratos y las decisiones administrativas en materia de relaciones laborales. Este principio implica que toda remuneración debe garantizar al trabajador condiciones de vida dignas (mínima), permitir la satisfacción de sus necesidades esenciales (vital) y ajustarse periódicamente para conservar su poder adquisitivo frente al costo de vida (móvil). En consecuencia, las políticas institucionales de compensación, estímulos y gestión del talento humano deben observar este principio como garantía de equidad, justicia y sostenibilidad laboral.
2. Que de conformidad con lo preceptuado en el artículo 209 de la Constitución Política, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.
3. Que el Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA es un establecimiento público del orden departamental, descentralizado, de fomento y desarrollo, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, creado mediante Ordenanza 13 de 1964, y que, conforme a sus estatutos, tiene por objeto cooperar en



IDEA
Instituto para el
Desarrollo de Antioquia

Código: F-GA-028

el fomento económico, cultural y social mediante la prestación de servicios de crédito, garantía y demás servicios financieros permitidos en favor de obras y entidades vinculadas al desarrollo territorial.

4. Que, por su naturaleza de Instituto Financiero de Fomento y Desarrollo Regional – INFI–, el IDEA desarrolla actividades sometidas a reglas generales del empleo público y a disposiciones especiales asociadas a su objeto, régimen institucional, vigilancia especial y operación financiera, razón por la cual requiere instrumentos de gestión salarial acordes con su estructura, funciones, responsabilidades y sostenibilidad institucional.
5. Que el régimen de empleo público aplicable a las entidades territoriales y sus entidades descentralizadas encuentra fundamento, entre otras disposiciones, en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 785 de 2005, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 815 de 2018, normas que regulan la clasificación de empleos, los niveles jerárquicos, la nomenclatura, los requisitos, las competencias laborales y demás aspectos relacionados con la gestión del talento humano en el sector público.
6. Que el Decreto Nacional 0323 de 2026 fijó los límites máximos de asignación básica mensual para los gobernadores, alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y dictó disposiciones en materia prestacional, razón por la cual la implementación de la escala salarial del IDEA debe observar dichos límites máximos y las demás disposiciones aplicables en materia salarial.
7. Que en la Ordenanza No. 13 de 1964, “Por la cual se crea el Instituto para el Desarrollo de Antioquia” establece en el 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 provee 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).
8. Que los artículos 13 numeral 3 y 20 de la Resolución de Junta Directiva No. 006 del 3 de junio de 2014 establecen, respectivamente, la competencia de la Junta Directiva para crear, suprimir y modificar cargos, con sujeción a las normas legales, señalarles funciones y fijar la asignación salarial de los servidores consultando las políticas establecidas a nivel departamental sobre la materia.



IDEA
Instituto para el
Desarrollo de Antioquia

Código: F-GA-028

9. Que mediante la Ordenanza No. 14 de 2026, la Asamblea Departamental adoptó la escala salarial para los diferentes niveles jerárquicos de los empleos que integran la planta de personal del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA, respetando los límites máximos salariales fijados por el Gobierno Nacional para los empleados públicos de las entidades territoriales y sus entes descentralizados y estableció que su aplicación comenzará a partir del 1 de agosto de 2026.
10. Que la Junta Directiva del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA tiene la competencia para implementar la escala salarial de su Planta de Personal, de conformidad con las reglas definidas por la Asamblea Departamental de Antioquia en la Ordenanza 14 de 2026.
11. Que mediante la Resolución 20250314 del 6 de mayo de 2025 se conformó el Comité de Rediseño Institucional, encargado de participar en la elaboración y desarrollo del estudio técnico orientado al rediseño organizacional del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA, acto administrativo que posteriormente fue modificado por la Resolución 20260185 del 13 de marzo de 2026, con el fin de ajustar su integración y funcionamiento.
12. Que el Comité de Rediseño Institucional actúa como Comisión Permanente de la Escala Salarial, con la función de validar los resultados del estudio de escala salarial de los diferentes empleos del Instituto. Para tal efecto, se tiene en cuenta la participación de la Comisión Transitoria, integrada por uno a tres, servidores pertenecientes a los distintos niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.
13. Que dentro del Documento Diagnóstico y del análisis validado por el Comité de Rediseño se concluyó la necesidad de adoptar una escala salarial con características propias para el Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA, que cumpla con los criterios de proporcionalidad, progresividad y gradualidad, y que atienda a los principios constitucionales del derecho laboral consagrada en el artículo 53 constitucional.
14. Que, en el marco de una adecuada gestión del talento humano, se elaboró el Documento Técnico del Manual de Valoración de Empleos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA–, tomando como referente la estructura salarial de la Gobernación de Antioquia, en atención a su carácter de ente territorial al cual se encuentra adscrito. Dicho manual garantiza la aplicación de los principios de progresividad, gradualidad y proporcionalidad, conforme a los criterios de equidad, sostenibilidad y coherencia institucional que orientan la función pública departamental.



Calle 42 N° 52-259 - Medellín / Colombia

✉ contactenos@idea.gov.co



www.idea.gov.co



01 8000 94 2002 / Tel: +57 (4) 3547700 / Fax: +57 (4) 3810658



icontec
ISO 9001



Calificación
AAA
(2024)

Calificación Médica
por Fitch Ratings



IDEA
Instituto para el
Desarrollo de Antioquia

Código: F-GA-028

15. Que el Manual de Valoración de Empleos constituye una herramienta fundamental de gestión para el Instituto, en tanto permite articular el componente salarial con otros factores y subfactores esenciales para el desarrollo organizacional, tales como la cultura institucional y los modelos de liderazgo centrados en el talento humano, en concordancia con las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG–. La gestión coordinada de estos elementos proporciona una ruta estratégica que impulsa el liderazgo en procesos, la transformación organizacional y la mejora de la calidad de vida laboral, contribuyendo al desarrollo social, económico y científico en los ámbitos local, regional e internacional.
16. Que el Manual de Valoración de Empleos elaborado para el IDEA incorpora los componentes metodológicos que le dan sustento técnico al mismo: selección y puntuación de factores y subfactores determinantes del salario, cuya ponderación permitió aplicar el criterio de equidad interna; análisis de equidad externa, mediante comparativo con entidades con similar naturaleza (INFIS); y encuesta para la valoración de los empleos enviada a todo el personal. Estos componentes permitieron identificar las características del Instituto que hicieron posible contar con un modelo de valoración y una estructura salarial propia.
17. Que, para la construcción y validación del Manual de Valoración de Empleos y la definición de la escala salarial, se implementaron mecanismos de participación institucional mediante la conformación de una comisión permanente y una comisión transitoria por nivel jerárquico, espacios en los cuales se analizaron y discutieron los factores determinantes para la valoración de los empleos y la estructuración de la escala salarial del Instituto.
18. Que los insumos técnicos, las discusiones adelantadas en las comisiones y los criterios de gestión del talento humano permitieron consolidar una propuesta integral de valoración y clasificación de empleos, orientada a fortalecer la estructura organizacional del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA– y a garantizar la coherencia entre las responsabilidades asignadas, las competencias requeridas y las condiciones salariales aplicables.
19. Que, de acuerdo con la consideración anterior, se establecieron los siguientes espacios de discusión y debate con respecto a la adopción de la Escala Salarial del Instituto:
 - a) Diligenciamiento de encuestas por parte de los empleados a la escala salarial del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA–.



IDEA
Instituto para el
Desarrollo de Antioquia

Código: F-GA-028

- b) Matriz de observaciones ciudadanas con sus respectivas respuestas al Proyecto de Resolución de Junta Directiva, *«Por medio de la cual se implementa la escala salarial adoptada mediante la Ordenanza 14 de 2026 de la Asamblea Departamental de Antioquia y se adopta el Manual de Valoración de Empleos para la planta de personal del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA–»*
- c) Instrumentos de discusión de la Comisión Transitoria y Permanente sobre la escala salarial del Instituto.
20. Que, como resultado del análisis técnico adelantado, se consolidó una propuesta de clasificación de empleos en los nuevos grados salariales definidos para el Instituto, con el propósito de garantizar la coherencia entre la naturaleza de los empleos, sus responsabilidades, las competencias requeridas, la estructura institucional y las condiciones salariales aplicables.
21. Que la clasificación de los empleos en los grados salariales correspondientes constituye una medida necesaria para la implementación de la escala salarial adoptada mediante la Ordenanza Departamental No. 14 de 2026 y para la articulación de dicha escala con la estructura administrativa, el Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y la planta de personal del Instituto.
22. Que, la Ordenanza Departamental No. 14 de 2026 estableció en su artículo 3 que: *«Los empleados públicos que, como consecuencia de la adopción de la nueva escala salarial, perciban actualmente una asignación superior a la fijada para su empleo, continuarán devengando dicha asignación de manera personalizada mientras permanezcan en el cargo. Lo anterior con el fin de respetar sus derechos adquiridos».*
23. Que, en aplicación de los principios constitucionales de remuneración mínima, vital y móvil, favorabilidad, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, protección de derechos adquiridos y seguridad jurídica, resulta necesario regular en la presente Resolución la conservación de la asignación salarial personalizada para los servidores que se encuentren en dicha situación.

Que la asignación salarial personalizada se reconoce en atención a la situación particular del servidor que actualmente ocupa el empleo y no como atributo permanente de la plaza, de manera que, una vez se produzca la vacancia definitiva del empleo o se vincule una persona distinta a quien actualmente lo ocupa, la asignación salarial aplicable será la prevista en la escala salarial vigente, salvo disposición legal o administrativa que establezca lo contrario, en armonía con los principios de legalidad, igualdad y seguridad jurídica.

- 24.** Que actualmente se encuentra en ejecución el Proceso de Selección denominado Antioquia III de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC– para proveer siete empleos vacantes de la planta de personal, los cuales son:

En el Nivel Profesional: un (1) empleo de Profesional Especializado 222-04 asignado al área funcional de Ciberseguridad y seguridad de la información; un (1) empleo de Profesional Universitario 219-04 asignado al área funcional de Presupuesto; un (1) empleo de Profesional Universitario 219-04 asignado al área funcional de Crédito y Cartera.

En el nivel Técnico: un (1) empleo de Técnico Operativo 314-02 asignado al área funcional de Soporte técnico TI.

En el nivel Asistencial: un (1) empleo de Auxiliar Administrativo 407-07 asignado al área funcional de Operaciones; un (1) empleo de Auxiliar Administrativo 407-04 asignado al área funcional de Talento Humano; y un (1) empleo de Auxiliar de Servicios Generales 470-02 asignado al área funcional de auditorio.

- 25.** Que, los empleos ofertados en el Proceso de Selección denominado Antioquia III, se adecuarán al nuevo grado y salario adoptado en el presente acto, atendiendo a que ello no implica desmejoramiento de las condiciones del empleo y en todo caso, mientras dure el periodo de prueba, se conservarán los Manuales de Funciones y de Competencias Laborales publicados dentro de la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC para la referenciada convocatoria.
- 26.** Que la Dirección de Gestión Financiera del IDEA emitió concepto de viabilidad financiera mediante el cual se certificó la existencia de recursos y la sostenibilidad financiera requerida para la implementación de la escala salarial adoptada mediante Ordenanza Departamental 14 de 2026.
- 27.** Que los documentos técnicos, financieros, presupuestales, jurídicos y administrativos que soportan la implementación de la escala salarial, la adopción del Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial y la clasificación de los empleos hacen parte de la motivación del presente acto administrativo y reposan en el expediente correspondiente.
- 28.** Que, en sesión de la Junta Directiva celebrada en _____, se analizaron los documentos técnicos, jurídicos, financieros y presupuestales que soportan la implementación de la escala salarial adoptada mediante Ordenanza Departamental No. 14 de 2026, y en ejercicio de la competencia prevista en el artículo 10 de la Ordenanza No. 13 de 1964, se aprobó el Manual de Valoración de Empleos

y Escala Salarial, como instrumento para la clasificación de los empleos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA, así como el ajuste a los nuevos grados salariales, que implicará la transformación de empleos -supresión y creación de empleos- que se adoptará en el acto administrativo de planta.

En mérito de lo expuesto;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Implementación de la escala salarial. Implementar para el Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA la escala salarial adoptada mediante la Ordenanza Departamental N° 14 de 2026, correspondiente a las asignaciones básicas mensuales de los empleos de la planta de personal, de acuerdo con los niveles jerárquicos y grados salariales que se indican a continuación:

GRADO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL ASESOR	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TÉCNICO	NIVEL ASISTENCIAL
1	\$ 13.023.453	\$ 11.977.177	\$ 6.755.421	\$ 4.789.498	\$ 3.233.873
2	\$ 14.093.453	-	\$ 7.900.459	-	\$ 3.736.574
3	\$ 18.433.250	-	\$ 9.045.498	-	\$ 4.239.275
4	\$ 20.383.854	-	\$ 10.190.536	-	\$ 4.741.977
5	-	-	\$ 11.335.574	-	-

PARÁGRAFO. La escala salarial implementada mediante la presente Resolución corresponde a las asignaciones básicas mensuales de los empleos de tiempo completo de la planta de personal del Instituto y se aplicará de conformidad con la Ordenanza Departamental N° 14 de 2026, el Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial, el acto administrativo de planta de personal, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y las demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO SEGUNDO. Adopción del Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial. Adoptar el Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA– como instrumento técnico de gestión para la valoración, clasificación y ubicación de los empleos de la planta de personal en los grados salariales correspondientes, conforme a la escala salarial adoptada mediante la Ordenanza Departamental N° 14 de 2026.

PARÁGRAFO. El Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial será aplicado como referente técnico para la creación y clasificación de empleos, sin perjuicio de las

competencias de la Junta Directiva, de la Gerencia General y de las dependencias responsables de la administración del talento humano, de conformidad con la Constitución, la ley, los estatutos del Instituto y los actos administrativos que regulen la estructura, la planta de personal y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

ARTÍCULO TERCERO. Clasificación de los empleos. Clasificar los empleos de la planta de personal del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA–, que son objeto de modificación, en los grados salariales correspondientes, conforme a la escala salarial implementada mediante la presente Resolución y al Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial.

PARÁGRAFO PRIMERO. La clasificación de los empleos se aplicará en armonía con el acto administrativo que adopte o modifique la planta de personal del Instituto, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y las demás actuaciones administrativas necesarias para su implementación.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La clasificación mencionada no constituye, por sí sola, provisión de empleos, nombramiento, encargo, incorporación, traslado, reubicación o modificación individual de situaciones administrativas, las cuales se adelantarán mediante los actos administrativos que correspondan, de conformidad con la normativa vigente.

PARÁGRAFO TERCERO: Los demás empleos no señalados expresamente en el presente artículo conservarán su clasificación, denominación, código y grado actuales.

ARTÍCULO CUARTO. Asignación salarial personalizada. En los casos en que, como consecuencia de la implementación de la escala salarial y la clasificación de empleos, un servidor público perciba actualmente una asignación básica mensual superior a la fijada para el empleo en la nueva escala, se conservará dicha asignación como salario personalizado, mientras permanezca en el empleo que actualmente ocupa, en los términos previstos en la Ordenanza Departamental N° 14 de 2026.

La medida tiene como finalidad preservar las condiciones remunerativas consolidadas durante la relación legal y reglamentaria, evitar desmejoras salariales y garantizar la seguridad jurídica en la gestión del talento humano institucional.

Personalizados:

No.	Nombre completo	Documento de Identidad	Nomenclatura del empleo	Salario Personalizado
1	FRANKLIN HELI FORERO QUIROZ	15511698	Profesional Universitario 219-02	\$ 8.833.651
2	LUZ ENIT ARIAS RESTREPO	21529948	Profesional Universitario 219-02	\$ 8.833.651
3	MAURICIO CASTAÑO GRAJALES	8104977	Profesional Universitario 219-02	\$ 8.833.651
4	SANDRA MILENA ÁLVAREZ ESTRADA	43637895	Profesional Universitario 219-02	\$ 8.833.651
5	JAQUELINE MEDRANO MONTOYA	32242927	Profesional Universitario 219-02	\$ 8.833.651
6	PABLO ANDRÉS BARRERA BOLAÑOS	1017172943	Profesional Universitario 219-03	\$ 9.866.695
7	BLANCA CECILIA VIVAS MOSQUERA	37001104	Profesional Universitario 219-03	\$ 9.866.695
8	FABIÁN DE JESÚS JIMÉNEZ ARIAS	71689518	Auxiliar Administrativo 407-03	\$ 4.580.584
9	ANA MARY LUZ FRANCO PUERTA	39212334	Auxiliar Administrativo 407-03	\$ 4.580.584
10	LUIS GERMÁN MARÍN POSADA	98543748	Auxiliar Administrativo 407-03	\$ 4.268.750

PARÁGRAFO PRIMERO. El salario personalizado se reconoce en atención a la situación particular del servidor público que actualmente ocupa el empleo y no como atributo permanente de la plaza. En consecuencia, una vez se produzca la vacancia definitiva del empleo o se vincule una persona distinta a quien actualmente lo ocupa, la asignación básica mensual aplicable será la prevista en la escala salarial vigente para el respectivo empleo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La conservación del salario personalizado se aplicará sin perjuicio de los incrementos salariales generales que sean legal o administrativamente procedentes y de los límites máximos salariales fijados por el Gobierno Nacional para los empleados públicos de las entidades territoriales y sus entidades descentralizadas.

ARTÍCULO QUINTO. Regla transitoria para empleos ofertados en el Proceso de Selección Antioquia III. Los empleos ofertados en el Proceso de Selección Antioquia III de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC, se adecuarán al nuevo grado y salario adoptado en el presente acto, atendiendo a que ello no implica desmejoramiento de las condiciones del empleo y en todo caso, se conservarán los Manual de Funciones y de Competencias Laborales publicados dentro de la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC-, mientras duren los periodos de prueba para la referenciada convocatoria.

PARÁGRAFO. Los servidores que actualmente ocupan en provisionalidad los empleos ofertados en el Proceso de Selección Antioquia III conservarán las condiciones salariales que les hayan sido reconocidas mientras permanezcan vinculados en dichos empleos, sin que ello implique estabilidad distinta a la prevista en la Constitución, la ley y las reglas propias del empleo público.

ARTÍCULO SEXTO. Anexos y documentos soporte: Harán parte integral de la presente Resolución de la Junta Directiva los siguientes documentos:

- a) Matriz de observaciones ciudadanas con sus respectivas respuestas al Proyecto de Resolución «Por medio de la cual se implementa la escala salarial adoptada mediante la Ordenanza 14 de 2026 de la Asamblea Departamental de Antioquia y se adopta el Manual de Valoración de Empleos para la planta de personal del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA–».
- b) Propuesta de Diseño en el marco del estudio técnico para el Proyecto de Rediseño Institucional. Dicho documento integra la parte considerativa y motiva de la Resolución.
- c) Manual de Valoración de Empleos. Dicho documento integra la parte considerativa y motiva de la Resolución.
- d) Concepto de viabilidad presupuestal de la Gobernación de Antioquia, así como de la Dirección de Gestión Financiera del Instituto.
- e) Acta del Comité de Rediseño Institucional.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Comunicar la presente Resolución a la Dirección de Talento Humano, a la Dirección de Gestión Financiera y a las demás dependencias competentes del Instituto, para que adelanten las actuaciones administrativas, presupuestales, financieras, operativas y de talento humano necesarias para su correcta implementación.

PARÁGRAFO. La Dirección de Talento Humano realizará las gestiones correspondientes para la actualización de la información laboral, salarial y administrativa de los empleos y servidores públicos del Instituto, de conformidad con la presente Resolución y los demás actos administrativos que se expidan en el marco del rediseño institucional.

ARTÍCULO OCTAVO. Vigencia y derogatoria. La presente Resolución rige a partir del 01 de agosto de 2026, conforme a lo prescrito en la Ordenanza Departamental N° 014 de 2026, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Medellín, el

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Nombre Completo: (Mayúscula Sostenida)

Cargo: (Mayúscula Inicial)

Anexos: [Nombre, cantidad y número de hojas o tipo de anexo] "Si aplica

Archivar en: (Serie/subserie)

	Nombre y Apellidos	Cargo/rol	Firma	Fecha
Revisó y aprobó				
Revisó y aprobó				
Revisó				
Proyectó				
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustados a las normas y disposiciones legales vigentes y, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firmas.				