

ID	Observaciones al Proyecto de Acto Administrativo para la adopción del Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial	Respuesta (argumentación) Valoración y Escala	Conclusión (Aceptada, Parcialmente aceptada, Rechazada, Aclaración)
1	NA	No aplica	No aplica
2	no	No aplica	No aplica
3	Sin observaciones.	No aplica	No aplica
4	porque a cargos como los asistenciales los afecta tanto los procesos del rediseño bajando los grados y nivelándolos con otros grados mas bajos	Se precisa que el concepto de nivelación salarial no existe en el ordenamiento jurídico en materia de salarios, en este caso el término adecuado es clasificación salarial. Si bien, en el nivel Asistencial el estudio técnico propone disminuir la dispersión de salarios de 6 grados a 4 grados, dicha propuesta se basa en una clasificación técnica propia y a partir de factores y subfactores diferenciales, medibles y observables que los agrupa con el siguiente resultado: se corrige amplitud salarial entre un grado y otro, y disminuye de 6 grados (grado 02 al 07) a 4 grados (del grado 01 al 04). En el Grado 01 se ubican los empleos de Auxiliares en Servicios Generales, en el Grado 02, los empleos de Conductores, Celador, Auxiliar de Servicios Generales (4) y Auxiliar Administrativo (1 – Actual grado 03), en el grado 02, los empleos de Secretarios (actual grado 04) y los Auxiliares Administrativos (Actuales grados 04, 05 y 06) son agrupados en el grado 03, los empleos de Auxiliares Administrativos (Actual en grado 07), Secretaria Bilingüe y Secretario Ejecutivo. Este ejercicio generó una agrupación de los grados actuales en los grados propuestos, ya que comparten el mismo rango de puntos en razón a que la presencia e intensidad del factor y subfactores es muy similar. Esto le permite al Instituto contar con una escala salarial propia que cumple con criterios de equidad interna, progresividad y gradualidad.	Aclaración
5	-	No aplica	No aplica
6	NA	No aplica	No aplica
7	Propuesta en punto 11	No aplica	No aplica
8	N/A	No aplica	No aplica
9	Cada vez que salga un profesional grado 3 o 4 que no se requiera en alguna de las áreas, esto se podría invertir en la creación de otros cargos grado 1 o 2.	Los recursos generados por concepto de supresión de empleos podrán optimizarse para la creación de nuevos empleos permitiendo la aplicación del concepto de costo cero, siempre y cuando se cuente con la justificación técnica, jurídica y financiera requerida. Así mismo deberá contarse con la aprobación de las instancias pertinentes para su implementación, de conformidad con los lineamientos del Decreto 1083 de 2015 sobre las modificaciones de planta.	Aclaración
10	n/a	No aplica	No aplica
11	a escala salarial hace parte integral del proceso de rediseño institucional y, en tal sentido, su aplicación debe entenderse en armonía con los objetivos que sustentan dicho proceso, particularmente en lo relacionado con el fortalecimiento de la gestión del talento humano y el desarrollo de la carrera administrativa.	Efectivamente. La escala salarial propuesta para el Instituto cumple con las condiciones de proporcionalidad, progresividad y equidad interna y externa. Por tanto, su aplicación contribuye a mejorar las condiciones laborales de los empleados del Instituto, y su implementación se armoniza con otros arreglos institucionales como la modificación de la planta y la actualización del manual específico de funciones y de competencias laborales.Es importante señalar que para la adopción de la escala salarial se adoptó la metodología de mínimos cuadrados.	Aclaración

ID	Observaciones al Proyecto de Acto Administrativo para la adopción del Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial	Respuesta (argumentación) Valoración y Escala	Conclusión (Aceptada, Parcialmente aceptada, Rechazada, Aclaración) Valoración y Escala
12	Es de anotar, que los servidores que ocupamos los cargos de nivel técnico, Auxiliar Administrativo Grado 7 y Secretaria Bilingüe no fuimos beneficiarios de ajuste salarial alguno en la propuesta presentada, toda vez que nuestras asignaciones ya se encuentran en el tope máximo de la escala salarial vigente para dichos empleos. Si bien comprendemos que esta situación puede constituir un impedimento jurídico para el reconocimiento de incrementos salariales adicionales, permitida para la modificación de los empleo, previa justificación técnica, legal y financiera es la supresión y creación, y no estimamos que precisamente esa circunstancia debió servir de fundamento para adoptar medidas alternativas orientadas a fortalecer las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional de quienes pertenecemos a estos niveles.	De conformidad con su planteamiento, se señala que efectivamente la estructura de salarios entre el nivel Técnico y el Asistencial no presenta incrementos adicionales a los de ley, toda vez que estos salarios se encuentran en el tope (nivel Técnico) o muy cerca de éste (nivel Asistencial), con base en el Decreto del Gobierno Nacional No. 0323 de 2026. El agotamiento de la escala salarial no constituye justificación para promover empleos de un nivel jerárquico a otro. La figura de modificación de los empleo, previa justificación técnica, legal y financiera es la supresión y creación, y no sería legalmente posible incorporar un empleo a otro de mayor nivel jerárquico sin surtir los procedimientos establecidos por la Ley 909 de 2004: Encargo o Concurso de Méritos.	Aclaración
13	N/A	No aplica	No aplica
14	Valoro positivamente la actualización de la escala salarial y el reconocimiento económico planteado para algunos empleos, pero para la valoración de los cargos y la asignación de grados, de forma que pueda comprender las razones técnicas por las cuales no cambio el cargo no es clara y creo en mi, una confusión en la manera de comunicar los cambios.	El estudio de valoración de empleos y escala salarial se llevó a cabo por medio de la metodología de puntos por factor y la aplicación del modelo de mínimos cuadrados.	Aclaración
15	Sin observaciones	No aplica	No aplica
16	N/A	No aplica	No aplica
17	N/A	No aplica	No aplica
18	N/A	No aplica	No aplica
19	Sobre este, no fue posible identificar claramente los porcentajes que a mi me afectan.	Para la valoración de empleos se aplicó una metodología técnica basada en el sistema de metodo de puntos por factor, mediante la evaluación de cinco factores determinantes: formación, responsabilidad, gestión, esfuerzo y condiciones de trabajo. Todos los factores son comunes a todos los empleos y la puntuación total de cada empleo depende de la intensidad en la respuesta de cada subfactor, dentro del documento se puede evidenciar los rangos de puntuacion de cada uno de los grados por nivel jerarquico. Estas tablas se encuentran en el numeral "PROPUESTA DE ESCALA SALARIAL PARA LOS EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO" y de esta forma se puede identificar los rangos de puntuación donde se ubica cada empleo.	Aclaración
20	Siendo que al nivel asistencial, específicamente las secretarias, fueron promovidas a un nivel más alto (auxiliares), lo que implica un mejor salario, considero que los auxiliares administrativo y técnico podrían ser promovidos a PROFESIONALES GRADO 1 y salvar con esto lo que anualmente se presenta cuando a todos se les incrementan, a principio de año el IPC y a los auxiliares y técnicos le suben por debajo de este valor (IPC).	En atención a la observación formulada, es pertinente precisar dos aspectos. En primer lugar, los secretarios no se convertirán, en esta fase inicial de implementación, en auxiliares administrativos. Continuarán desempeñando el rol de secretarios; sin embargo, accederán a una mejora salarial conforme a la nueva escala que se adopta. En segundo lugar, la promoción de auxiliares y técnicos hacia los empleos profesionales grado 01 deberá sujetarse estrictamente a las normas y requisitos previstos para los encargos en el régimen de la función pública. Es importante señalar que los incrementos salariales aplicables a los empleados públicos son aquellos establecidos en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.	Aclaración

ID	Observaciones al Proyecto de Acto Administrativo para la adopción del Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial	Respuesta (argumentación) Valoración y Escala	Conclusión (Aceptada, Parcialmente aceptada, Rechazada, Aclaración) Valoración y Escala
21	si bien hay una diferencia tanto en la formacion academica como en la delegacion de responsabilidades, los empleos de grado tecnico no tienen ninguna mejora ni tampoco una diferencia sustancia con los auxiliares por que no se pueden ajustar sus salarios con sus niveles de responsabilidad.	Con respecto a la estructura de salarios del Nivel Técnico, el estudio técnico propone conservar el grado actual con su respectiva asignación, toda vez que este salario se encuentra en el tope del Decreto del Gobierno Nacional No. 0323 de 2026 “Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional”, así mismo, la creación de un grado por debajo de éste resulta improcedente, ya que generaría traslape de salarios con el nivel Asistencial, afectando el principio de progresividad.	
22	continua la respuesta del parraro anterior: •Al descender al Grado 02, el servidor público pierde de manera definitiva el reconocimiento institucional de pertenecer al Grado 03, queda excluido de los ajustes y escalas salariales futuras de dicho nivel superior, ve truncadas sus expectativas legítimas de carrera y movilidad dentro de la entidad. •Convierte al empleado en una excepción presupuestal de carácter gravoso para su estabilidad y desconoce que la carrera administrativa protege tanto el ingreso como la intangibilidad del contenido y valor técnico del empleo. Vulneración de los Principios Constitucionales y Legales de la Función Pública La decisión proyectada transgrede postulados rectores del Estado Social de Derecho y de la función administrativa (Artículos 125 y 209 de la Constitución Política): • Principio de Mérito: la clasificación de los empleos debe obedecer exclusivamente a factores técnicos y objetivos de carga y responsabilidad, y no a criterios subjetivos o de contención presupuestal que desnaturalicen el ejercicio profesional. • Principio de Igualdad y Equidad Interna: mientras otros procesos dependencias de carácter estratégico en el IDEA conservan o incrementan su valoración, la Oficina de Comunicaciones —con un impacto transversal directo en la gobernanza y la reputación institucional— es degradada de manera aislada e injustificada, sin que el estudio técnico aporte una motivación detallada de la calificación de los subfactores que sustenten tal diferencia. • Principio de Motivación Suficiente del Acto Administrativo: por qué u empleo que asume mayores funciones, retos digitales y de transparencia disminuyó su valor técnico. La función administrativa se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía y celeridad. • Presencia de grado sin sustento técnico real: un estudio técnico de cargas y	Se revisaron las observaciones enviadas y se emiten las respectivas aclaraciones. Por favor ver radicado de respuesta a solicitud no. CR2026005307	Aclaración

ID	Observaciones al Proyecto de Acto Administrativo para la adopción del Respuesta (argumentación) Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial Valoración y Escala	Conclusión (Aceptada, Parcialmente aceptada, Rechazada, Aclaración) Valoración y Escala
23	Se solicita revisar el contenido del artículo relativo a la protección de los derechos adquiridos de los servidores públicos cuyos empleos fueron reclasificados como consecuencia de la adopción de la nueva planta de personal y de la nueva escala salarial. Si bien el proyecto de acto administrativo dispone que: " 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. (...)". Se considera que dicha medida no garantiza plenamente la protección de los derechos adquiridos ni resulta armónica con los principios constitucionales y legales que rigen el empleo público. En el caso particular, el empleo fue provisto mediante concurso público de méritos y el nombramiento se produjo sobre un cargo identificado como profesional universitario grado 4 (219-04), cuyas condiciones de clasificación y asignación salarial constituyeron elementos esenciales del empleo objeto del concurso y de la posterior inscripción en carrera administrativa. La propuesta administrativa implica reclasificar dicho empleo a profesional universitario grado 3, manteniendo únicamente la asignación salarial actualmente devengada como un salario personalizado, sin incorporar el incremento general previsto para el grado 4 en la nueva escala salarial. En la	Aclaración

ID	Observaciones al Proyecto de Acto Administrativo para la adopción del Respuesta (argumentación) Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial Valoración y Escala	Conclusion (Aceptada, Parcialmente aceptada, Rechazada, Aclaración) Valoración y Escala
24	Luego de surtidas las distintas fases del proceso de rediseño, sigue sin ser evidente el sustento técnico que llevó a la conclusión de la disminución del grado del profesional universitario de la Oficina de Comunicaciones, pasando de grado 3 a grado 2. Si bien en los espacios de socialización se indicó que obedeció a “las respuestas que consignamos los profesionales de la Oficina”, los resultados de la valoración de los factores y subfactores no corresponde con la realidad del cargo. A continuación, me permito enumerar algunas razones que podrían constituir un vicio en la valoración del cargo de profesional de la Oficina de Comunicaciones y que argumentan la ausencia del carácter técnico: 1. Se desconoce la conformación y la idoneidad de la Comisión transitoria para la valoración del cargo de profesional universitario, pues dicha conformación ha sido reservada y la manera en que se realizó la puntuación no es clara. 2. En las reuniones de socialización sostenidas con el equipo de rediseño, no se logró sustentar, ni evidenciar el motivo de la disminución del grado. 3. Los resultados de la valoración del empleo presentan números bajos sin la debida sustentación técnica: Formación 88,67/300 para un 29,56%. responsabilidad 56,34/280 para un 20,12%. Gestión 144,66/250 para un 57,86%. Esfuerzo 86,5/100 para un 86,50%. Condiciones de trabajo 15,65/70 para un 22,36% 4. Los resultados de la valoración de subfactores presentan resultados bajos sin argumentación técnica. Por ejemplo, hay subfactores que se calificaron en el 10% del puntaje máximo (formación, información confidencial, manejo de dineros, posibles errores, bienes y enseres, esfuerzo físico y condiciones ambientales). Otros en tanto fueron calificados por debajo del 20% del	Se revisaron las observaciones enviadas y se emiten las respectivas aclaraciones. Por favor ver radicado de respuesta a solicitud no. CR2026005299 Aclaración
25	Ninguna No aplica	No aplica

ID	Observaciones al Proyecto de Acto Administrativo para la adopción del Respuesta (argumentación) Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial Valoración y Escala	Conclusión (Aceptada, Parcialmente aceptada, Rechazada, Aclaración) Valoración y Escala
26	Las observaciones aquí planteadas tienen como propósito solicitar que determinados aspectos sean revisados y suficientemente motivados antes de la adopción definitiva de los actos administrativos. 1. Valoración del empleo Profesional Universitario Código 219, Grado 03: necesidad de mayor claridad en los criterios técnicos aplicados De la información suministrada durante el proceso de socialización se advierte que la valoración del empleo Profesional Universitario Código 219 se fundamentó en la metodología denominada Puntos por Factor, complementada con el modelo de Mínimos Cuadrados. No obstante, el proyecto no permite identificar de manera suficiente la relación existente entre las funciones propias del empleo, los factores evaluados y la puntuación finalmente asignada. En consecuencia, se considera pertinente que la motivación del estudio explique de manera expresa: • La forma en que fueron valoradas las funciones del empleo frente a cada uno de los factores y subfactores analizados. • Los criterios utilizados para establecer la intensidad de cada factor. • La evidencia objetiva que sustentó la puntuación asignada: Actas de valoración y evaluación de las comisiones permanentes y transitorias, encuestas de valoración de los servidores y demás elementos y herramientas utilizadas. Una motivación con ese nivel de detalle fortalece la transparencia del proceso, facilita su comprensión por parte de los servidores públicos y contribuye a la legitimidad de las decisiones administrativas. 2. Equidad interna y consistencia en la valoración de empleos con responsabilidades comparables Uno de los principios que orienta cualquier sistema de valoración de empleos	Se revisaron las observaciones enviadas y se emiten las respectivas aclaraciones. Por favor ver radicado de respuesta a solicitud no. CR2026005301
27	En la Dirección de convenios y Cooperación no se crean cargos de ningún grado y del estudio se ve la necesidad de varios cargos, la justificación es que como es administración de Fondos especiales, podría llegarse en algún momento a no tener muchos fondos para administrar; sin embargo, en 33 años que llevo en la dependencia, todos los años se han incrementado los fondos Especiales a administrar, lo que contradice esta teoría. Al menos, se deberían crear cargos Profesional grado 1, que manejarían los Fondos En atención a su observación, se señala que dentro de la Propuesta de Reforma de Planta se plantea la creación de un Especial de menor complejidad, pero que ayudarían a alivianar las cargas profesional, Código 219, Grado 01 en la Dirección de Convenios y Cooperación. Dicho Profesional no se requeriría Aclaración de trabajo que tenemos los profesionales grado 4 y además debemos experiencia profesional. apoyarnos en la planta temporal para cubrir con personal que ya haya tenido la experiencia en nuestro producto (único y no se conoce otro que se asemeje) para que en realidad sea un apoyo desde el inicio y no contratando gente nueva que venga a aprender y en vez de ayudar quiten tiempo y después de un tiempo, cuando ya están capacitados, se cambien por contratistas nuevos y se pierde el tiempo y lo aprendido.	

ID	Observaciones al Proyecto de Acto Administrativo para la adopción del Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial	Respuesta (argumentación) Valoración y Escala	Conclusión (Aceptada, Parcialmente aceptada, Rechazada, Aclaración) Valoración y Escala
28	Con respecto a la escala salarial, requiero aclaración de cómo se aplicará el aumento salarial anual reglamentario, así como se ha expresado, estamos en el tope admitido para el grado 4.	En atención a la observación formulada, se precisa que los incrementos salariales anuales se aplicarán conforme a lo establecido en el reglamento institucional, el cual debe armonizarse con los límites, topes y parámetros definidos cada año por el Gobierno Nacional para las entidades públicas. Dichos incrementos no constituyen decisiones autónomas de la entidad, sino ajustes sujetos al marco regulatorio que fija el Gobierno Nacional en materia salarial, en cumplimiento de las disposiciones legales que regulan la función pública y la administración de personal.	Aclaración
29	El Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial establece que la propuesta fue elaborada bajo principios de equidad interna, proporcionalidad, progresividad y competitividad salarial. No obstante, la Oficina de Comunicaciones es uno de los grupos de empleos que pasa de grado 03 a grado 02, mientras sus ocupantes deben conservar su remuneración mediante la figura de salario personalizado. Esta situación genera una aparente contradicción técnica, pues el mismo estudio reconoce que los servidores actualmente vinculados conservarán una asignación salarial superior a la establecida para el nuevo grado asignado. Si el empleo requiere conservar un salario superior al definido para el grado 02, resulta razonable preguntarse si la valoración efectuada refleja adecuadamente el nivel de complejidad, responsabilidad e impacto institucional que realmente posee el cargo. Por ello, respetuosamente solicitamos revisar la aplicación del principio de equidad interna respecto de los empleos de la Oficina de Comunicaciones y comparar su valoración con otros empleos profesionales clasificados en grados superiores.	Se revisaron las observaciones enviadas y se emiten las respectivas aclaraciones. Por favor ver radicado de respuesta a solicitud no. CR2026005304	Aclaración
30	n/a	No aplica	No aplica
31	.	No aplica	No aplica

ID	Observaciones al Proyecto de Acto Administrativo para la adopción del Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial	Respuesta (argumentación) Valoración y Escala	Conclusión (Aceptada, Parcialmente aceptada, Rechazada, Aclaración)
32	Se recomienda considera privacy y protección de datos personales, dado que en el artículo cuarto incorpora: * Nombre completo. * Número de documento de identidad. * Salario personalizado. Se recomienda revisar la necesidad de publicar los números completos de identificación dentro de un acto administrativo de carácter general. Podría bastar con: * Código interno. * Últimos cuatro dígitos del documento. * O remisión a un anexo reservado. Esto reduciría riesgos asociados a protección de datos personales.	Es importante tener presente que las cédulas de ciudadanía son datos de naturaleza pública, conforme lo ha establecido la Superintendencia de Industria y Comercio y como lo ha reiterado la Corte Constitucional. En la Sentencia T-254 de 2024, la Corte señaló expresamente que la cédula de ciudadanía y los nombres no constituyen datos sensibles, sino datos públicos, por lo que su divulgación no vulnera el régimen general de datos personales. Esta clasificación permite su uso en documentos administrativos sin vulnerar el régimen de protección de datos personales. No obstante, para efectos de simplificación y para evitar incluir nombres propios, se optará por registrar únicamente el número de cédula de ciudadanía, teniendo en cuenta su carácter de dato público reconocido por la Corte Constitucional en diversas decisiones, incluida la Sentencia T-254 de 2024. Esta medida garantiza claridad en la identificación, respeta los estándares de protección de datos y se ajusta plenamente a las directrices jurisprudenciales y administrativas vigentes. Por tanto, no se trata de un dato sensible, pues no hace parte de la intimidad del titular ni aparece un riesgo cierto de discriminación por su uso indebido.	Observación parcialmente aceptada
33	PUNTO 1: Mediante la Resolución de Gerencia 0288 de 30 de junio de 2011 fui nombrado en el empleo denominado Profesional Universitario código 219, grado 3, nivel profesional de la planta global del Instituto para el Desarrollo de Antioquia. Por su parte la Comisión de Servicio Civil del servicio Civil certificó mi registro público de Carrera Administrativa aprobado mediante el acto 2436 del 27 de noviembre de 2014, para el Nivel profesional, denominación profesional universitario, código 219, grado 03. Ahora con el proyecto de Rediseño Institucional se nos pretende bajar del grado 03 al 02, junto con mis compañeros del nivel profesional adscritos a la Oficina de Comunicaciones del Instituto para el Desarrollo de Antioquia. La ley es clara al considerar que la administración no puede de manera unilateral rebajar el grado, salario o categoría de un empleado de carrera como una simple decisión discrecional, pues ello vulneraría los principios de estabilidad laboral, mérito y debido proceso, establecidos en la Constitución y en la Ley 909 de 2004. Si el cambio de grado trae consecuencias como menores oportunidades de promoción, pérdida de funciones o afectación de otros derechos, la legalidad de la decisión puede ser objeto de revisión. Solicito hacer un análisis jurídico mucho más específico sobre si la incorporación al nuevo empleo en grado 02 cumple con los criterios de equivalencia establecidos en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015. PUNTO 2: ¿El salario personalizado será permanente o será absorbido gradualmente con futuros incrementos salariales?	El salario personalizado que se reconocerá a los empleados públicos actualmente vinculados al empleo corresponde a la asignación básica mensual que tengan al momento de la entrada en vigor de la estructura salarial propuesta, la cual se mantendrá mientras el permanezca en dicho empleo, sin que pueda disminuirse. Dicha asignación se actualizará anualmente con los incrementos salariales que decrete el Gobierno Nacional para los servidores públicos cuya remuneración exceda el límite fijado para el grado en que se encuentren clasificados (Decreto 323 de 2026 y disposiciones concordantes); no se trata de una absorción que elimine artificialmente la diferencia frente a la escala del nuevo grado.	Aclaración

ID	Observaciones al Proyecto de Acto Administrativo para la adopción del Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial	Respuesta (argumentación) Valoración y Escala	Conclusión (Aceptada, Parcialmente aceptada, Rechazada, Aclaración) Valoración y Escala
34	-	No aplica	No aplica
35	La Propuesta Rediseño Institucional del IDEA no se basa en una justificación técnica y consolida los resultados del proyecto de Rediseño Institucional”, ya que la Comisión Permanente encargada de participar en el estudio técnico de rediseño institucional, que tuvieron a cargo la metodología la definición y ponderación (asignación de puntos) a los factores y subfactores del salario; la definición de los niveles de gradación y su ponderación; la validación de los resultados de la valoración; y la validación de los resultados de la escala salarial, desconocían a profundidad las funciones y actividades realizadas por los funcionarios de cooperación grado 4, además el instrumento para la recolección de la información, no permitía dar información de los actividades adelantadas en cooperación, lo que fue informado verbalmente a la persona encargada del instrumento. Las Funciones y actividades realizadas por los profesionales grado 4, que gracias al liderazgo y la planeación, estrategias acciones de mejora proponer mejoras en los procedimientos ya actividades para cumplir con la cooperación externa y ha permitido posicionarse ante los diferentes Municipios como el aliado para fortalecer las capacidades en la gestión de recursos de cooperación nacional e internacional, mediante el suministro de información y capacitación, por lo tanto los cinco factores validados: Formación, Responsabilidad, Gestión, Condiciones de Trabajo y Esfuerzo con sus respectivos subfactores, no fueron evaluados correctamente, principalmente el relacionado con los aspectos de Formación con Educación y Experiencia, Liderazgo y Planeación, factores fundamentales que hacen que el cargo pase de grado 4 a grado 3, desconociendo derechos adquiridos, y son precisamente los factores de Formación los que permiten lograr lo que estable el procedimiento y lograr el ALCANCE “... asesoría en la gestión para postulación a convocatorias seguimiento a la postulación y evaluación del uso de la información remitida por el IDEA” y en consecuencia la asesoría la	En atención a su observación, se precisa lo siguiente: 1. Soporte técnico de la propuesta: el estudio de valoración de empleos y escala salarial se desarrolló mediante la metodología de puntos por factor y la aplicación del modelo de mínimos cuadrados, evaluando cinco factores comunes a todos los empleos (Formación, Responsabilidad, Gestión, Esfuerzo y Condiciones de Trabajo) con sus respectivos subfactores. La definición y ponderación de factores y subfactores, los niveles de gradación, la validación de los resultados de la valoración y de la escala salarial fueron adelantados y aprobados por la Comisión Permanente y las instancias institucionales competentes, con acompañamiento metodológico especializado, lo que otorga soporte técnico al ejercicio. 2. Recolección de información: el instrumento aplicado fue común y homogéneo para la totalidad de los empleos, condición necesaria para garantizar comparabilidad, objetividad y equidad interna en la valoración. La información reportada fue complementada y validada con las jefaturas de las dependencias y con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, de manera que las actividades propias de la gestión de cooperación nacional e internacional fueron consideradas en la valoración del empleo. 3. Resultado de la valoración: la clasificación del empleo obedece al puntaje total obtenido a partir de la intensidad con la que se presentan los factores y subfactores en el empleo (no en la persona que lo desempeña), y no a una desvalorización de las funciones de la Dirección de Convenios y Cooperación. Los requisitos de estudio y experiencia se ajustan a los definidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para el empleo, en el marco del Decreto 1083 de 2015. 4. Derechos adquiridos: la incorporación a la nueva planta se efectúa sin disminución de la remuneración. A través de la figura del salario personalizado, el servidor conserva la asignación básica mensual que percibe al momento de entrada en vigencia de la nueva escala, la cual no puede disminuirse mientras permanezca en el empleo y se actualizará con los incrementos que decreta anualmente el Gobierno Nacional, conforme al Decreto 0323 de 2026 y disposiciones concordantes. En consecuencia, no se configura desmejora de las condiciones salariales ni afectación de derechos adquiridos. 5. Sin perjuicio de lo anterior, las observaciones recibidas serán consideradas por el Comité de Rediseño Institucional dentro del proceso de revisión y ajuste de los documentos técnicos, y los análisis comparativos de valoración podrán ser socializados con los interesados que lo requieran.	
36	Ninguna	No aplica	No aplica

ID	Observaciones al Proyecto de Acto Administrativo para la adopción del Respuesta (argumentación) Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial Valoración y Escala	Conclusión (Aceptada, Parcialmente aceptada, Rechazada, Aclaración) Valoración y Escala
37	En la Dirección de Convenios y Cooperación no se crean cargos de ningún grado excepto el de un abogado, y del estudio realizado se ve la necesidad de varios cargos, la justificación es que como es administración de Fondos Especiales, podría llegarse en algún momento a no tener muchos fondos para administrar; sin embargo, en 30 años que llevo en la dependencia, todos los años se han incrementado los fondos Especiales a administrar, el número de convenios para supervisar, las obligaciones con los convenientes, las exigencias de metas de saldos y nuevos fondos que aporten al fondeo del IDEA para cumplir con las metas de colocaciones, lo que contradice esta teoría. Al menos, se deberían crear cargos Profesional grado 2, que manejarían los Fondos Especiales de menor complejidad, pero que ayudarían a alivianar las cargas de trabajo que tenemos los profesionales grado 4 y Actualmente, el Instituto viene adelantando un estudio técnico de planta temporal a partir de las necesidades inicialmente además debemos apoyarnos en la planta temporal para cubrir con personal identificadas en diferentes dependencias por la entidad. Esto, con el fin de identificar necesidades en procesos neuralgicos. que ya haya tenido la experiencia en nuestro producto (único y no se conoce Así mismo, se creo el cargo de profesional de convenios y cooperación, código 219, grado 01 como una medida para apoyar otro que se asemeje) para que en realidad sea un apoyo desde el inicio y no procesos que son misionales dentro de la entidad. contratando gente nueva que venga a aprender implicando tiempos de dedicación a ésto que se quitan s las cargas ya asignadas y después de un tiempo, cuando ya están capacitados, se cambien por contratistas nuevos y se pierde el tiempo y lo aprendido. Por el contrario siendo Fondos Especiales un proceso misional que aporta gran carga al fondeo, y teniendo en cuenta la carga operativa, debe tenerse por lo menos de 3 a 4 profesionales gado 4 para atender esto También un profesional grado 1 que permita que el cargo de auxiliar administrativo grado 4 con las cargas y actividades de apoyo a l dirección y al equipo de Fondos Especiales, equipare o compense con el cargo de profesional	Aclaración
38	En la Dirección de convenios y Cooperación no se crean cargos de ningún grado y del estudio se ve la necesidad de varios cargos, la justificación es que como es administración de Fondos especiales, podría llegarse en algún momento a no tener muchos fondos para administrar; sin embargo, en 33 años que llevo en la dependencia, todos los años se han incrementado los fondos Especiales a administrar, lo que contradice esta teoría. Al menos, se deberían crear cargos Profesional grado 1, que manejarían los Fondos Especiales de menor complejidad, pero que ayudarían a alivianar las cargas de trabajo que tenemos los profesionales grado 4 y además debemos apoyarnos en la planta temporal para cubrir con personal que ya haya tenido la experiencia en nuestro producto (único y no se conoce otro que se asemeje) para que en realidad sea un apoyo desde el inicio y no contratando gente nueva que venga a aprender y envés de ayudar quiten tiempo y después de un tiempo, cuando ya están capacitados, se cambien por contratistas nuevos y se pierde el tiempo y lo aprendido.	Actualmente, el Instituto viene adelantando un estudio técnico de planta temporal a partir de las necesidades inicialmente identificadas en diferentes dependencias por la entidad. Esto, con el fin de identificar necesidades en procesos neuralgicos. Así mismo, se creo el cargo de profesional de convenios y cooperación, código 219, grado 01 como una medida para apoyar procesos que son misionales dentro de la entidad. Aclaración