

## ACUERDO No 13

(Medellín, Mayo 16 de 2017)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE EMPLEOS, SE CREAN LAS ESCALAS DE REMUNERACIÓN PARA LOS EMPLEOS DE LA BENEFICENCIA DE ANTIOQUIA BENEDAN Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

La Junta Directiva de BENEDAN en desarrollo de las competencias establecidas en el artículo 8º del Decreto 819 de 1996,

### CONSIDERANDO

- 1) Que según el artículo 8º. de los estatutos (Decreto 819 de 1996), le corresponde a la Junta Directiva, determinar la organización interna de la Empresa, sus unidades administrativas, dependencias y cargos, señalándoles sus correspondientes funciones y remuneración.
- 2) Que entre la Beneficencia de Antioquia y la Universidad de Antioquia suscribieron el contrato interadministrativo No. 169 de 2016, cuyo objeto es realizar el estudio técnico de modernización en la Beneficencia de Antioquia, según la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de modernizar; la estructura organizacional, la planta de personal, la escala salarial y el manual de funciones y competencias laborales.
- 3) Que la Universidad de Antioquia adelantó el estudio técnico para la modernización de la estructura organizacional, la planta de personal, la escala salarial y el manual de funciones y competencias laborales, contando con la participación de las diferentes dependencias, el cual es la motivación y soporte del presente Acuerdo
- 4) Que el proyecto de modernización, consideró en uno de sus elementos la revisión ajuste a la estructura salarial de BENEDAN, situación que está considerada en el estudio técnico, que reconoció las diferentes técnicas y escenarios para su construcción

### ACUERDA:

**Artículo 1º. Diseño de la estructura salarial:** Los pasos a seguir para el diseño de la escala salarial de la Beneficencia de Antioquia son:



- Determinación y definición de las categorías o niveles
- Definición de los grados de cada nivel
- Valoración de los cargos para su clasificación en los diferentes grados
- Cálculo de la escala de salarios

**Artículo 2º. Determinación y definición de las categorías o niveles:** Adóptense para efectos de identificación de los cargos y para efectos de clasificación de la escala de salarios de BENEDAN, los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencia, y la nomenclatura de cargos definidos para los empleos públicos, según sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, en los artículos 3 y 4 y 15 al 20 del Decreto 785 de 2005 (reglamentado por Decreto 2484 de 2014).

**1. Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

**2. Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

**3. Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

**4. 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.

**5. Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

**Artículo 3º. Definición de los grados de remuneración para cada nivel:** Créanse nueve (9) grados para el nivel Directivo y doce (12) grados para cada uno de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial,

#### Grados de remuneración para cada nivel

Grado	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
1	X	X	X	X	X
1	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X

Grado	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
10		X	X	X	X
11		X	X	X	X
12		X	X	X	X

**Artículo 4°. Valoración por nivel de los cargos:** Es el procedimiento mediante el cual se determina el valor relativo de cada empleo, en relación con todos los demás existentes en el nivel al cual pertenece el empleo y con respecto a los otros niveles, con el objetivo de fijar o establecer una adecuada escala salarial.

En la valoración de los cargos se evalúa la función, la responsabilidad y la capacidad del puesto y no de la persona.

**Artículo 5°. Método de valoración de los empleos:** Para la valoración de los Empleos de BENEDAN, adóptese el método cualitativo de "Categorías y grados predeterminados", utilizando la experiencia relacionada que se exige a cada cargo como factor diferenciador.

**Artículo 6°. Conformación del comité de valoración:** La Gerencia conformará el Comité de valoración de cargos cuyo propósito es clasificar los cargos en los niveles y grados de la escala de salarios y cuya aprobación definitiva estará a cargo de la Junta Directiva.

**Artículo 7°. Clasificación de los empleos de cada nivel en los diferentes grados:** Conforme a lo establecido en los artículos anterior, clasifíquense en los siguientes grados los cargos que conforman la planta de personal de BENEDAN, de acuerdo con la experiencia relacionada requerida para desempeñar el cargo:

Grado	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
GRADO 1	-Director Técnico -Director Operativo Jefe de Oficina Plan		-Profesional Universitario -Almacenista General	Técnico Administrativo (Gerencia)	-Auxiliar Administrativo
Experiencia relacionada	12 Meses	12 Meses	12 Meses	12 Meses	12 Meses
GRADO 2	Director Auditoría Interna				
Experiencia relacionada	15 Meses	15 Meses	15 Meses	15 Meses	15 Meses
GRADO 3	Jefe de Oficina TIC		Profesional Universitario		Auxiliar administrativo Conductor
Experiencia relacionada	18 Meses	18 Meses	18 Meses	18 Meses	18 Meses
GRADO 4					
Experiencia relacionada	21 Meses	21 Meses	21 Meses	21 Meses	21 Meses
GRADO 5			-Profesional Universitario		
Experiencia relacionada	24 Meses	24 Meses	24 Meses	24 Meses	24 Meses
GRADO 6	-Secretario General -Subgerente		-Profesional Universitario		

Grado	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
Experiencia relacionada	27 Meses	27 Meses	27 Meses	27 Meses	27 Meses
GRADO 7			-Profesional Universitario	-Técnico Administrativo -Técnico Operativo	
Experiencia relacionada	30 Meses	30 Meses	30 Meses	30 Meses	30 Meses
GRADO 8			-Tesorero General		-Auxiliar Administrativo
Experiencia relacionada	33 Meses	33 Meses	33 Meses	33 Meses	33 Meses
GRADO 9	Gerente				
Experiencia relacionada	36 Meses	36 Meses	36 Meses	36 Meses	36 Meses
GRADO 10					
Experiencia relacionada		39 Meses	39 Meses	39 Meses	39 Meses
GRADO 11					Auxiliar Administrativo
Experiencia relacionada		42 Meses	42 Meses	42 Meses	42 Meses
GRADO 12				-Técnico Operativo	
Experiencia relacionada		45 Meses	45 Meses	45 Meses	45 Meses

**Parágrafo 1.** El Director de la Auditoría Interna, clasificado en el grado dos (2) de la Escala del Nivel Directivo debe cumplir con el requisito de experiencia relacionada de treinta seis meses, conforme a los exigido por la Ley 1474 de 2011 parágrafo primero.

**Parágrafo 2.** Cuando sean creados nuevos cargos, el Comité de Valoración, debe clasificarlos en el grado del nivel correspondiente (Directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial), teniendo en cuenta los estudios exigidos (títulos profesional, especialización, maestría o Doctorado, para los niveles directivo, asesor y profesional o título o estudios pertinentes para los niveles técnico y asistencial) y la experiencia relacionada que debe acreditar quien aspire a desempeñar el cargo, según las definiciones del presente artículo. Dicha clasificación será presentada a la Junta Directiva para su aprobación en el momento de la creación del cargo.

**Artículo 8º. Cálculo de la escala de salarios:** El cálculo de la escala salarial de cada uno de los niveles definidos se realizará mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$r = \frac{\text{Remuneración Máxima} - \text{Remuneración Mínima}}{N - 1}$$

Donde:

r: Razón de la progresión

Remuneración Máxima: Remuneración asignada al grado más alto de cada nivel

Remuneración Mínima: Remuneración asignada al grado más bajo de cada nivel

N: Número de grados de cada nivel

El valor (r) calculado como razón de la progresión se suma a la remuneración mínima para obtener la remuneración del segundo grado y así sucesivamente.

**Artículo 9º. Establecimiento de máximos y mínimos:** Partiendo de la remuneración actual, establézcanse los salarios máximos y mínimos para cada nivel que sirvan de base para el cálculo de la escala:

NIVEL	SALARIO MÁXIMO	SALARIO MÍNIMO
DIRECTIVO	10.268.428	6.033.539
ASESOR	9.285.805	6.033.539
PROFESIONAL	5.710.330	3.014.456
TÉCNICO	2.426.891	2.200.000
ASISTENCIAL	2.402.810	1.445.991

**Artículo 10º. Determinación de las asignaciones salariales mensuales:** Adoptase las siguientes asignaciones salariales mensuales para cada uno de los niveles de los cargos de BENEDAN:

Nivel	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
GRADO 1	6.033.539	6.033.539	3.014.456	2.200.000	1.445.991
GRADO 2	6.562.900	6.329.199	3.259.535	2.220.626	1.532.975
GRADO 3	7.092.261	6.624.860	3.504.615	2.241.253	1.619.958
GRADO 4	7.621.622	6.920.520	3.749.694	2.261.879	1.706.942
GRADO 5	8.150.984	7.216.181	3.994.774	2.282.506	1.793.925
GRADO 6	8.680.345	7.511.842	4.239.853	2.303.132	1.880.909
GRADO 7	9.209.706	7.807.502	4.484.933	2.323.759	1.967.892
GRADO 8	9.739.067	8.103.163	4.730.012	2.344.385	2.054.876
GRADO 9	10.268.428	8.398.823	4.975.092	2.365.012	2.141.859
GRADO 10		8.694.484	5.220.171	2.385.638	2.228.843
GRADO 11		8.990.144	5.465.251	2.406.265	2.315.826
GRADO 12		9.285.805	5.710.330	2.426.891	2.402.810
RAZÓN DE PROGRESIÓN	529.361	295.661	245.079	20.626	86.984

**Artículo 11. Salario personal para disminuciones en la remuneración al aplicar la escala:** Las remuneraciones que se disminuyan en virtud de los ajustes establecidos por el presente Acuerdo rigen en cuanto a las escalas salariales para el personal vinculado a la empresa a partir de la vigencia del mismo. En consecuencia, los funcionarios cuyo salario actual supere los establecidos mediante el presente Acuerdo, mantendrán a título de salario personal la asignación actual mientras permanezcan en dicho empleo. La asignación salarial de los cargos que queden vacantes será la que se determine en las escalas salariales establecidas en este Acuerdo.

**Artículo 12. Vigencia de los Salarios que se aumentan:** Las remuneraciones que se aumentan en virtud de los ajustes establecidos por el presente Acuerdo rigen para los servidores a partir de la modificación de su situación laboral correspondiente





**Artículo 13.- Incrementos salariales para las vigencias siguientes:** Los incrementos salariales para cada vigencia se harán aplicando el porcentaje de incremento a los salarios máximos y mínimos establecidos y se realiza nuevamente el cálculo de la escala mediante la fórmula establecida en el artículo 8° del presente Acuerdo. Los salarios del Jefe de los servidores con salario personal serán aprobados por la Junta Directiva por fuera de la escala de salarios.


**Artículo 14.- Vigencia:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas aquellas disposiciones que le sean contrarias.

### PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Dado en Medellín a los diez y seis días del mes de Mayo de dos mil diez y siete



**JAIRO ALBERTO CANO PABON**  
Presidente de la Junta



**JUAN ESTEBAN ARBOLEDA JIMÉNEZ**  
Secretario

**PROYECTO**

Ana Clara de los Ríos Rentería  
Mónica María Restrepo Sierra  
Javier Gómez Jiménez  
Willington Olarte  
Luis Alfonso Restrepo González  
José Iván Quiroz Higueta