



100.22.

**PROYECTO DE DECRETO No.
(_____ DE 2023)**

“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA LA PLANTA GLOBAL DE CARGOS EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE COTA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

El Alcalde Municipal de Cota, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las que confiere el artículo 315 de la Constitución Política de Colombia, el artículo 29 de la ley 1551 de 2012, Decreto 1083 de 2015 y Decreto 648 de 2017, Decreto 116 de 2023 Ley 2126 de 2021 modificada por el artículo 83 de Ley 2294 de 2023 y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política establece:

“ARTÍCULO 315. Son atribuciones del alcalde:

(...)

3. Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente; y nombrar y remover a los funcionarios bajo su dependencia y a los gerentes o directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales de carácter local, de acuerdo con las disposiciones pertinentes.

(...)

7. Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado.

(...)”

Que, en armonía con el anterior precepto constitucional, el numeral 4°, del literal d) del artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, que modificó el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, dispone:

“Los alcaldes ejercerán las funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos y las que le fueren delegadas por el Presidente de la República o gobernador respectivo.

Además de las funciones anteriores, los alcaldes tendrán las siguientes:

(...)

d) En relación con la Administración Municipal:

(...)



4. *Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijarles sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado.*

(...)

Que en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, frente a las modificaciones de las plantas de personal estableció:

"ARTÍCULO 46. Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-.

(...)"

Igualmente, sobre la reestructuración, reforma o modificación de planta de personal, el Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece:

ARTÍCULO 2.2.12.2 Motivación de la modificación de una planta de empleos. *Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:*

1. *Fusión, supresión o escisión de entidades.*
2. *Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad*
3. *Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro*
4. *Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones*
5. *Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes prestación de servicios.*
6. *Redistribución de funciones y cargas de trabajo.*
7. *Introducción de cambios tecnológicos.*
8. *Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten a desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.*
9. *Racionalización del gasto público.*
10. *Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.*



PARÁGRAFO 1. *Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.*”

Que el numeral 2 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señala que todas las entidades y organismos a las cuales se les aplica la referida ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual deben tener en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

Que el artículo 2.2.1.4.1 Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece:

“ARTÍCULO 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

(...)

c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.

Que la modificación de las plantas de personal de las entidades públicas conforme a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, deben motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

Que las causas o motivaciones para modificar la planta de personal de una entidad pública son:

- Fusión, supresión o escisión de entidades
- Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro
- Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones
- Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios
- Redistribución de funciones y cargas de trabajo
- Introducción de cambios tecnológicos
- Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad
- Racionalización del gasto público
- Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas

Que, tratándose de entidades territoriales, tanto del nivel central como descentralizadas, éstas cuentan con autonomía administrativa, por lo tanto, no requieren aprobación de ninguna entidad para llevar a cabo sus modificaciones a la planta de personal.



Que los estudios técnicos que soporten la creación o supresión de cargas de las plantas de empleos deberán cumplir, como mínimo, los aspectos de que trata el artículo 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, a saber:

“ARTÍCULO 2.2.12.3. Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos. Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

- 1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.*
- 2. Evaluación de la prestación de los servicios.*
- 3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos”.*

Que el plan de desarrollo territorial 2020-2023 "POR AMOR A COTA, SI PODEMOS", fue pensado, diseñado y elaborado como una ambiciosa apuesta de transformación territorial, a través de la implementación de diversas estrategias orientadas a fortalecer la gestión institucional.

No obstante, existen la necesidad de aplicar la gestión pública eficiente, dando cumplimiento a las mesas trazadas de manera transversal en el plan de desarrollo 2020-2023, que obligan a utilizar de la forma más eficiente los recursos institucionales, entre ellos el más valioso: LAS PERSONAS. Pero ello no resulta suficiente cuando se involucran procesos de impacto superior que representan una gran oportunidad para asegurar la transformación de la gestión pública en el territorio de cara a los nuevos requerimientos sociales, la necesidad de insertar un valor agregado en calidad y la orientación a resultados.

Con base en lo anterior y en consonancia con las herramientas que otorga el decreto 1083 de 2015 frente a las reformas de las plantas de personal de las entidades para atender necesidades de crecimiento, mejoramiento, expansión o transformación en la gestión, conjugadas las facultades constitucionales y legales del alcalde municipal, es posible asegurar que las entidades mantengan estructuras organizacionales que se adapten a los retos que frecuentemente se presentan en la administración pública, evitando la parálisis y la pérdida de la capacidad instalada institucional para lograr el uso más eficiente de los recursos disponibles.

La ampliación de la planta globalizada de la Alcaldía Municipal de Cota, se enfoca en el esfuerzo por alcanzar la actualización de la planta de personal, dado que nos encontramos ante una estructura administrativa que durante más de quince (15) años no ha sido objeto de un estudio integral y prospectivo, y que vaya en dirección de las necesidades estructurales del Municipio, los cambios y actualizaciones normativas en materia de función administrativa y los retos del desarrollo en un escenario territorial.

Tomando en cuenta que el municipio de Cota tiene insuficiencia de recurso humano para dar respuesta en los términos de oportunidad y calidad que existe y exige la administración pública moderna, la visión de la Alcaldía es transformar la institucionalidad para estar a la vanguardia de las necesidades más importantes de la ciudadanía y que exige el mundo globalizado. El deber del Estado es responder por igual a todas las demandas sin distinción de importancia o emergencia. Por esa razón, el tamaño de esta visión es amplia, reúne todos los aspectos que reclama la sociedad cotense para superar los atrasos evidentes en la actualidad.

El proceso de modernización del municipio de Cota se aborda desde la tendencia mundial basada en la Nueva Gestión Pública que reemplaza el modelo burocrático mediante un conjunto de herramientas para la modernización administrativa como la flexibilización, la gestión de la calidad, el servicio al ciudadano y la gestión orientada a resultados, con el propósito de mejorar



la gestión pública y propiciar una adecuada formulación e implementación de políticas públicas que impacten la calidad de vida de la ciudadanía.

A través de la mesa municipal por el empleo público creada a través de la resolución 098 del 19 de febrero de 2021 para la actualización y/o ampliación de la planta de personal y la reducción de contratos de prestación de servicios se realizó una participación continua, donde sus integrantes, con el acompañamiento de un equipo de profesionales interdisciplinario de la Dirección de Talento Humano, aportaron a través de los instrumentos y conceptos técnicos dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para este tipo de procesos, desarrollo las actividades sugeridas en las diferentes etapas del ejercicio para construir una propuesta debidamente soportada a la dirección de la Entidad.

Con el análisis y ajuste de los procesos y procedimientos existentes en la entidad, se analizaron los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos, se revisaron los objetos de los contratos de prestación de servicios para garantizar que se encuentren alineados con lo señalado en la Ley y jurisprudencia que sobre el particular se tiene y que en consonancia se alinea con la circular conjunta 100-005 de 2022 y 100-006-2023.

Asimismo, a través del plan anual de vacantes del año 2023 se estructuró y actualizó la información de los cargos vacantes de carrera administrativa, de la Alcaldía Municipal de Cota, con el fin de programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva, una vez se generen, para que no afecte el servicio público, cuando se cuente con la respectiva disponibilidad presupuestal.

El concepto de costo cero, expuesto en el Decreto 1800 de 2019 y posteriormente ratificado mediante Decreto 1499 de 2022, fue tenido en cuenta en las sesiones de la Mesa municipal por el empleo público, para dar el soporte de análisis financiero requerido en la relación costo beneficio para la Entidad, conforme las disposiciones nacionales en materia de austeridad en el gasto público y la obligación legal de adelantar nuevamente el ejercicio en los próximos dos (2) años.

En cumplimiento al Acuerdo laboral celebrado con los trabajadores, se tuvo en cuenta las observaciones aportadas por el Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado SUNET, y de otra parte el modelo de operación por procesos plasmado en la propuesta presentada por el área de calidad de la secretaria de planeación municipal, en aras de fortalecer la estructura administrativa vigente, haciéndola más funcional.

Dentro de las etapas descritas en el procedimiento señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, en el año 2023 mediante instrumento de encuesta virtual expuesta en cada una de las secretarías de la Alcaldía municipal de Cota, con los funcionarios adscritos a ellas, se tomó la opinión y grado de conocimiento de sus áreas de trabajo, para cotejo con el diagnóstico inicial efectuado por la Mesa de trabajo; corroborando la necesidad urgente de ampliar la planta de personal de manera que pudieren atenderse de manera efectiva y eficaz las necesidades de la Administración.

Que El análisis de impacto fiscal se realizó con base el límite de gasto de funcionamiento de los entes territoriales, establecido por la Ley 617 de 2000 en su artículo 6, de la siguiente manera:

Artículo 6. Valor máximo de los gastos de funcionamiento de los distritos y municipios. Durante la vigencia fiscal los gastos de funcionamiento de los distritos y municipios no podrán superar como proporción de sus ingresos corrientes de libre destinación, los siguientes límites:



Categoría	Límite
Especial	50%
Primera	65%
Segunda y Tercera	70%
Cuarta, Quinta y Sexta	80%

“Por su parte, la planeación de los gastos de funcionamiento obedece a criterios de eficiencia y optimización de recursos e incluyen la proyección para cubrir los gastos adicionales del proceso de ajustes en la estructuración administrativa que se proyecta, en concordancia y cumplimiento de lo establecido en la Ley 617 del 2000.

Simultáneamente se tiene en cuenta las proyecciones económicas del comportamiento de la economía establecidos en el MFMP, las perspectivas macroeconómicas 2023 y las proyecciones para 2024.

Adicionalmente en este panorama en el municipio se cuenta con niveles suficientes de superávit primario para cumplir con los compromisos financieros actuales, enfrentar pasivos contingentes y eventualmente asumir nuevos compromisos financieros.”¹

Que el presente Decreto se encuentra sustentado en el estudio técnico para la creación de empleos públicos de la administración central de la alcaldía municipal, realizado por la Alcaldía Municipal de Cota, con el acompañamiento de las herramientas dadas por el Departamento Administrativo de Función Pública, en el que se encuentran acreditados los elementos de viabilidad técnica, jurídica, administrativa y financiera requeridos por el Decreto 1083 e 2015 para la modificación de la estructura organizacional de las entidades públicas.

Que se encuentra debidamente sustentada la creación de empleos, de modo que el estudio técnico y sus anexos son parte integral del presente decreto.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA

ARTÍCULO PRIMERO. CRÉESE de la planta global actual de cargos de la Administración Central del Municipio de Cota, los siguientes empleos públicos de planta globalizada: cargos cuya naturaleza son de carrera administrativa:

NIVEL JERARQUICO	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	TOTAL
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	1	6
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	5	36
TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	1	1
TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	5	7
TECNICO	TECNICO OPERATIVO	314	2	1
ASITENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	425	1	3
ASITENCIAL	SECRETARIO	440	2	3
ASITENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5	8
ASITENCIAL	CONDUCTOR	480	5	3
ASITENCIAL	OPERARIO	487	6	3

¹ Marco fiscal de mediano plazo 2023 del Municipio de Cota que acompaña el presupuesto de la vigencia 2023 y 2024.



ARTÍCULO SEGUNDO: FINANCIACIÓN. Las asignaciones salariales, carga prestacional y demás emolumentos derivados de la creación de los nuevos empleos, se pagarán con cargo a los gastos de funcionamiento de la entidad territorial con plena observancia de los topes máximos señalados en la Ley 617 de 2000 o la norma que la complemente o sustituya.

Que el presupuesto de la vigencia fiscal 2023 cuenta con la disponibilidad presupuestal suficiente para dar respaldo al proyecto de Decreto de creación de cargos.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONGASE la modificación y ajuste al Manual de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos, incluyendo los empleos creados en el artículo primero del presente acto administrativo.

ARTÍCULO CUARTO: VIGENCIA. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga cualquiera que sea contrario.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

NÉSTOR ORLANDO GUITARRERO SÁNCHEZ

Alcalde Municipal

FUNCIONARIO	NOMBRE Y CARGO	FIRMA	FECHA
PROYECTADO			
APROBADO			