



PROYECTO DE ACUERDO N° 42, DE 2012, 21 JUL 2012

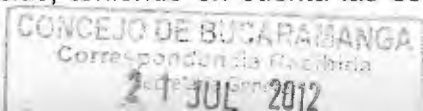
POR EL CUAL SE MODIFICA LA ASIGNACION BASICA MENSUAL DE LOS EMPLEOS PUBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA”

EL CONCEJO DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

En ejercicio de las facultades establecidas en el artículo 313 de la Constitución Política de Colombia de 1991, la Ley 136 de 1994, y

CONSIDERANDO

1. Que es competencia del Concejo Municipal determinar las escalas de remuneración correspondiente a las distintas categorías de empleos de la administración central del Municipio de Bucaramanga.
2. Que conforme al Artículo 3° de la Ley 4 de 1992 el sistema salarial de los servidores públicos está integrado por los siguientes elementos: la estructura y funciones de los empleos, la escala y tipo de remuneración para cada cargo o categoría de cargos.
3. Que según el Artículo 2° de la Ley 4 de 1992, la fijación de las asignaciones básicas para los distintos empleos, obedece necesariamente a la diversidad de funciones, calidades exigidas para su desempeño, responsabilidad de cada nivel de empleo y la escala y tipo de remuneración, de manera que tales diferencias objetivas explican el diverso tratamiento en la remuneración o asignación básica mensual.
4. Que mediante Resolución N° 0399 del 13 de junio de 2012, se creó un comité interinstitucional el cual realizó un estudio y presentó una propuesta de ajuste salarial para los empleos de la planta central del Municipio de Bucaramanga, el cual contó con el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública, y se cuenta con un informe final, el cual se adjunta al presente documento, cuyos criterios tenidos en cuenta para el reajuste obedecieron a equiparar los salarios de los empleos públicos de la planta central del Municipio de Bucaramanga con las demás entidades oficiales del área metropolitana. y en todo caso teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el Decreto Nacional 840 de 2012.
5. Que la Honorable Corte Constitucional ha construido un precedente sobre lo aquí acordado recogido en la sentencia C-510 de 1999: “Existe una competencia concurrente para determinar el régimen salarial de los empleados de las entidades territoriales, así: Primero, el Congreso de la República, facultado única y exclusivamente para señalar los principios y parámetros generales que ha de tener en cuenta el Gobierno Nacional en la determinación de este régimen. Segundo, el Gobierno Nacional, a quien corresponde señalar sólo los límites máximos en los salarios de estos servidores, teniendo en cuenta los principios establecidos por el legislador. Tercero, las asambleas departamentales y concejos municipales, a quienes corresponde determinar las escalas de remuneración de los cargos de sus dependencias, según la categoría del empleo de que se trate. Cuarto, los gobernadores y alcaldes, que deben fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias, teniendo en cuenta las estipulaciones que para el efecto dictan las





asambleas departamentales y concejos municipales, en las ordenanzas y acuerdos correspondientes. Emolumentos que, en ningún caso, pueden desconocer los límites máximos determinados por el Gobierno Nacional.”

6. Que existe Disponibilidad Presupuestal debidamente certificada por la Secretaría de Hacienda Municipal.

En mérito de lo anterior,

ACUERDA

ARTÍCULO 1°. Modificar la ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL de los empleos públicos de la Administración Central Municipal a partir de la sanción del presente acuerdo, conforme a lo siguiente:

NIVEL GRADO	DIRECTIVO 2.012	N° Cargos	ASESOR 2.012	N° Cargos	PROFESIONAL 2.012	N° Cargos	TECNICO 2.012	N° Cargos	ASISTENCIAL 2.012	N° Cargos
	11.513.616	1								
21	5.097.008	10							1.296.879	44
22			3.677.988	5			1.731.716	2	1.386.376	53
23					2.214.425	23	1.916.866	6	1.674.409	3
24			4.659.413	9			1.986.587	10	1.831.165	4
25	7.465.064	13			2.489.947	45	1.998.998	8	1.901.435	2
26	7.465.064	1	7.465.064	5	3.018.945	9	2.008.673	23	1.975.466	1
27					3.096.089	7	2.020.686	3	1.992.268	2
28					3.506.064	13			2.000.635	3
29					3.757.336	1				
30					4.132.042	5				
31					4.138.072	12				
34					5.180.024	2				
		25		19		117		52		112

ARTÍCULO 2°. El presente Acuerdo deroga todas las normas que le sean contrarias y rige a partir de su sanción y publicación.

Presentando al Honorable Concejo Municipal por,

LUIS FRANCISCO BOHORQUEZ
Alcalde Municipal

Revisó aspectos Presupuestales:

Dra. MARTHA ROSA A. VEGA BLANCO

Secretaria de Hacienda

Dr. ALBERTO MARAVEL SERRANO HERNANDEZ

Profesional Especializado-Secretaria de Hacienda.

Revisó Aspectos Técnicos:

Dr. JORGE ENRIQUE RUEDA FORERO

Secretario Administrativo

Revisó Aspectos Jurídicos:

Dra. CARMEN CECILIA SIMIJACA AGUDELO

Secretaria Jurídica



EXPOSICION DE MOTIVOS

21 JUL 2012

PROYECTO DE ACUERDO N° 042, DE 2012

“POR EL CUAL SE MODIFICA LA ASIGNACION BASICA MENSUAL DE LOS EMPLEOS PUBLICOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA”

El Municipio de Bucaramanga, se encuentra clasificado dentro de la Categoría Especial, frente a los demás Municipios del Área Metropolitana y ha venido dando aplicación en los últimos cinco (5) años a los incrementos salariales de conformidad con el Índice de Precios al Consumidor (IPC), regulados por el Gobierno Nacional respetando los toques máximos decretados.

Realizando un comparativo con los Municipios del Área Metropolitana (Floridablanca y Girón), encontramos que pese a ser de categorías inferiores los empleados públicos de estos municipios cuentan con mejores remuneraciones salariales.

Al interior de la Administración Municipal se adelantó un estudio técnico que recomendó realizar un ajuste salarial y no una nivelación salarial, teniendo en cuenta lo establecido en la Circular Conjunta No. 074 de 2009 de la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil, dado que el Municipio de Bucaramanga, tiene empleos reportes en la OPEC para la Convocatoria No. 001 de 2005 de los cuales aún falta por definir las listas de elegibles y firmezas de las mismas.

La propuesta de ajuste salarial se enmarca en respetar los límites salariales establecidos por el Gobierno Nacional en el Decreto 0840 del 2012 y los gastos de funcionamiento de conformidad con la Ley 617 de 2000, analizando igualmente la viabilidad financiera frente a la erogación que implica la misma, realizando una proyección a cinco (5) años que demuestra que no se afectarían de manera significativa los 15 puntos de oscilación con que se cuenta.

De igual forma se tiene la respectiva disponibilidad presupuestal para cubrir el costo de los últimos cinco (5) meses de la presente vigencia.

Anexo cuadro explicativo que contiene la nueva asignación básica mensual para los cargos de la administración central. (Anexo N° 1).

La propuesta de ajuste salarial lo que pretende es acercar los grados que se encuentran más distantes del tope máximo, de tal manera que a mayor lejanía del tope mayor será el incremento porcentual.

Los empleos del Nivel Asistencial Grados 21 y 22 que devengan menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, y los cuales con la propuesta dejarán de percibir la Prima de Alimentación, Subsidio de Transporte y Dotación, se consideró que en



042 21 JUL 2012

ningún momento se desmejoran con el ajuste salarial tal y como se refleja en el cuadro explicativo anexo (Anexo N° 2)

Por lo antes expuesto ponemos a consideración de la Honorable Corporación el proyecto de acuerdo adjunto, por medio del cual se establece la nueva estructura salarial para el nivel central del Municipio de Bucaramanga.

De los Honorables Concejales:

LUIS FRANCISCO BOHORQUEZ
Alcalde de Bucaramanga

Revisó aspectos Presupuestales:

Dra. MARTHA ROSA A. VEGA BLANCO

Secretaria de Hacienda

Dr. ALBERTO MARAVEL SERRANO HERNANDEZ

Profesional Especializado-Secretaria de Hacienda.

Revisó Aspectos Técnicos:

Dr. JORGE ENRIQUE RUEDA FORERO

Secretario Administrativo

Revisó Aspectos Jurídicos:

Dra. CARMEN CECILIA SIMIJACA AGUDELO

Secretaria Jurídica



21 JUL 2012

PROYECTO DE ACUERDO N° 042 DE 2012

“POR EL CUAL SE MODIFICA LA ASIGNACION BASICA MENSUAL DE LOS EMPLEOS PUBLICOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA”

ANEXO N° 2.

NIVEL ASISTENCIAL, EMPLEO: AUXILIAR ADMINISTRATIVO						
	2.012		AL APLICAR EL AJUSTE GR. 21	AL APLICAR EL AJUSTE GR. 22	DIFERENCIAS	
	21	22			GRADO 21	GRADO 22
A.B.MENSUAL	\$ 896.879	\$ 986.386	\$ 1.296.879	\$ 1.386.376	\$ 400.000	\$ 400.000
P.ALIMENTACION	\$ 44.655	\$ 44.655	\$ 0	\$ 0	-\$ 44.655	-\$ 44.655
S.TRANSPORTE	\$ 67.800	\$ 67.800	\$ 0	\$ 0	-\$ 67.800	-\$ 67.800
SUBTOTAL	\$ 1.009.334	\$ 1.098.831	\$ 1.296.879	\$ 1.386.376	\$ 287.545	\$ 287.545
BON.SERVICIOS PRESTADOS	\$ 448.440	\$ 493.188	\$ 453.908	\$ 485.232	\$ 5.468	-\$ 7.956
BON.RECREACION	\$ 59.792	\$ 65.758	\$ 86.459	\$ 92.425	\$ 26.667	\$ 26.667
P.SERVICIOS	\$ 1.046.704	\$ 1.139.930	\$ 1.334.705	\$ 1.426.812	\$ 288.001	\$ 286.882
P.VACACIONAL	\$ 629.262	\$ 685.509	\$ 797.491	\$ 852.525	\$ 168.228	\$ 167.016
P.NAVIDAD	\$ 1.186.368	\$ 1.292.050	\$ 1.512.388	\$ 1.616.757	\$ 326.020	\$ 324.707
CESANTIAS	\$ 1.285.232	\$ 1.399.721	\$ 1.638.420	\$ 1.751.486	\$ 353.188	\$ 351.766
TOTAL GENERAL	\$ 16.767.805	\$ 18.262.128	\$ 21.385.917	\$ 22.861.749	\$ 4.618.112	\$ 4.599.621
PROMEDIO MES	\$ 1.397.317	\$ 1.521.844	\$ 1.782.160	\$ 1.905.146	\$ 384.843	\$ 383.302
INCREMENTO ANUAL					\$ 1.924.215	\$ 1.916.510
DOTACION 2011 (3)						\$ 861.000,00
DOTACION A JULIO 2012 (2)						\$ 600.000,00

Fuente: Nómina del Municipio de Bucaramanga

2



21 JUL 2012

042

“POR EL CUAL SE MODIFICA LA ASIGNACION BASICA MENSUAL DE LOS EMPLEOS PUBLICOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA”

ANEXO N° 1

NIVEL GRADO	DIRECTIVO 2.012	N° Cargos	ASESOR 2.012	N° Cargos	PROFESIONAL 2.012	N° Cargos	TECNICO 2.012	N° Cargos	ASISTENCIAL 2.012	N° Cargos
	11.513.616	1								
21	5.097.008	10							1.296.879	44
22			3.677.988	5			1.731.716	2	1.386.376	53
23					2.214.425	23	1.916.866	6	1.674.409	3
24			4.659.413	9			1.986.587	10	1.831.165	4
25	7.465.064	13			2.489.947	45	1.998.998	8	1.901.435	2
26	7.465.064	1	7.465.064	5	3.018.945	9	2.008.673	23	1.975.466	1
27					3.096.089	7	2.020.686	3	1.992.268	2
28					3.506.064	13			2.000.635	3
29					3.757.336	1				
30					4.132.042	5				
31					4.138.072	12				
34					5.180.024	2				
		25		19		117		52		112

Handwritten mark



ACTA No. 004 – 2012

TIPO DE REUNION: **COMITÉ INTERINSTITUCIONAL** FECHA: **18 JULIO DE 2012**
 HORA INICIO: 07:30 AM HORA FINAL: 18:30 P.M.

PARTICIPANTES

- DRA. MARTHA ROSA AMIRA VEGA BLANCO**
Secretaria de Despacho – Hacienda
- DRA. ANA YAZMIN PARDO SOLANO**
Profesional Especializado
- DRA. MARIA CLARA NIÑO GOMEZ**
Subsecretaria de Despacho – Jurídica
- DRA. LIA PATRICIA CARRILLO GARCIA**
Subsecretaria de Despacho – Administrativa
- DR. ALBERTO MARAVEL SERRANO HERNANDEZ**
Profesional Especializado
- MARTHA EUGENIA GALVAN MORENO**
Técnico Operativo
- DRA PEGGY COVELLI ALARCON**
Asesora
- SRA. MARIBEL FIGUEROA LOPEZ**
Delegada ASTDEMP

DESARROLLO DE LA REUNION

Dando cumplimiento a la Resolución 0399 del 13 de junio de 2012, el Comité se reunió durante un (1) mes y analizó la posibilidad de realizar una propuesta de nivelación salarial concluyendo que no es viable en especial porque ésta requiere de un análisis más profundo que implica modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales, compilación de Decretos modificatorios del Manual de Funciones y Competencias Laborales y de la Estructura Administrativa, valoración de cargos, reducción de grados e incremento de la planta para el cumplimiento de la Ley de Empleo, que conlleva un mayor tiempo y dedicación y que adicionalmente contemplar que no se deben realizar modificaciones a los empleos que se encuentren reportados en la OPEC de la Convocatoria No. 001 de 2005, conforme a la Circular No. 074 de 2009 conjunta entre la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Sin embargo, como miembros de la Comisión de Personal, como servidores públicos de la administración central y algunos integrantes de ASTDEMP se presenta una propuesta de **ajuste salarial** con el propósito que la administración analice y determine su viabilidad.

COMPROMISOS / CONCLUSIONES

- Entrega de informe.

FIRMAS DE LOS PARTICIPANTES

NOMBRE	FIRMA
DRA. MARTHA ROSA AMIRA VEGA BLANCO Secretaria de Despacho – Hacienda	
DRA. ANA YAZMIN PARDO SOLANO Profesional Especializado	
DRA. MARIA CLARA NIÑO GOMEZ Subsecretaria de Despacho – Jurídica	
DRA. LIA PATRICIA CARRILLO GARCIA Subsecretaria de Despacho – Administrativa	
DR. ALBERTO MARAVEL SERRANO HERNANDEZ Profesional Especializado	
MARTHA EUGENIA GALVAN MORENO Técnico Operativo	
DRA PEGGY COVELLI ALARCON Asesora	
SRA. MARIBEL FIGUEROA LOPEZ Delegada ASTDEMP	



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

PROPUESTA DE AJUSTE SALARIAL PARA LA ADMINISTRACION CENTRAL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

1- MARCO ESTRATEGICO DE LA PLANTA CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA.

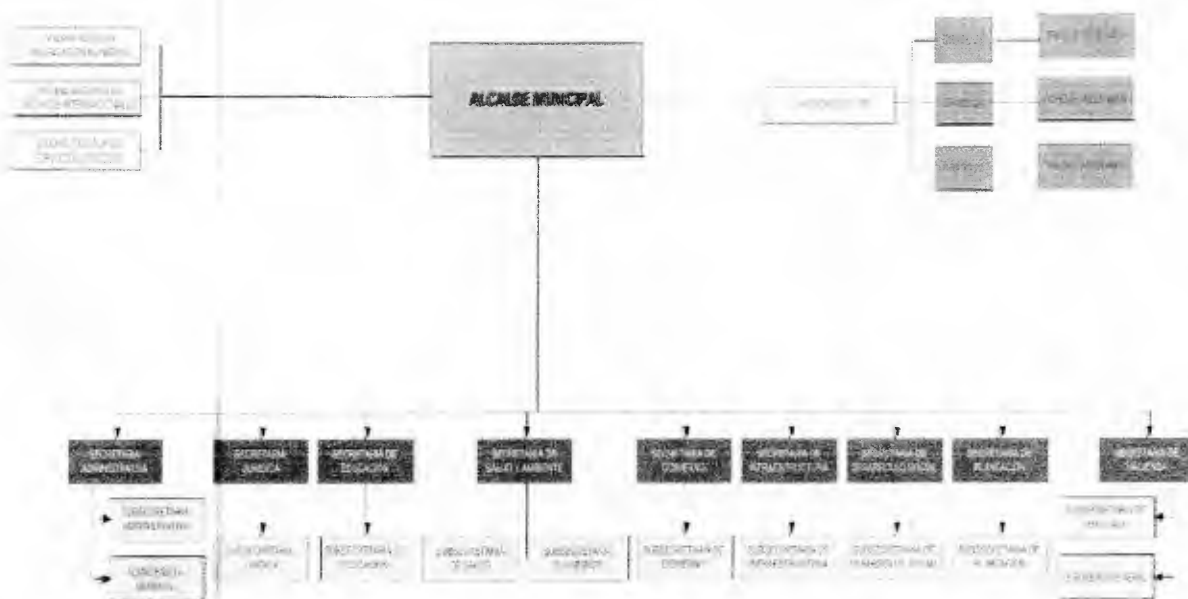
1.1- MISION

El Municipio de Bucaramanga es una entidad pública de servicio social encargada del desarrollo y el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes. Cumple su propósito promoviendo la participación ciudadana, con gobernabilidad y alto sentido de pertenencia, fundamentado en su sistema de gestión de la calidad, sus valores, principios y en la transparencia de su gestión.

1.2- VISION

En el año 2015, Bucaramanga será una ciudad-región SOSTENIBLE, moderna y socialmente viable, con sólida vocación emprendedora, competitiva e internacional, capaz de generar oportunidades para todos, afianzada como territorio digital, respetuosa con el medio ambiente, con desarrollo humano integral y múltiples expresiones de cultura ciudadana, donde una mejor calidad de vida sea el resultado de la prosperidad general y la convivencia pacífica de sus moradores.

1.3- ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL:





MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

1.4- POLITICA DE LA CALIDAD

La Administración Municipal presta oportuna y eficientemente servicios a los diferentes sectores de la comunidad, acorde a las necesidades de los usuarios, las exigencias del medio y el cumplimiento de la Constitución y las Leyes, centrada en un sistema de gerencia participativa que procura el uso eficiente de los recursos y el compromiso de todos sus servidores públicos para estar a la vanguardia en conocimientos, técnicas y metodologías que contribuyan al desarrollo de la competitividad y a la mejora continua del Sistema de Gestión y Control de la Calidad.

1.5- OBJETIVOS DE LA CALIDAD

Lograr la satisfacción del cliente a través de la prestación oportuna y eficiente de los servicios a los diferentes sectores de la comunidad.

Establecer el Normograma de la Administración Municipal, permitiendo con esto el cumplimiento de la Constitución y las Leyes que nos aplican.

Suministrar los recursos necesarios para apoyar la implementación, el mantenimiento y el mejoramiento del Sistema de Gestión y Control de la Calidad y de la organización, con el fin de aumentar la satisfacción de la comunidad.

Generar espacios de participación ciudadana que permitan integrar los diferentes actores en pro del progreso y desarrollo para el beneficio de la región.

Consolidar la formación integral de los servidores públicos, alcanzando la excelencia en la apropiación de los procesos y procedimientos en beneficio de la comunidad.

Lograr que el Sistema de Gestión y Control de la Calidad de la Entidad se implemente, mantenga y mejore continuamente su eficacia, eficiencia y efectividad para asegurar la satisfacción de las partes interesadas mediante el cumplimiento de los procesos establecidos.

1.6 VALORES

- Excelencia en la Gestión Pública
- Equidad y Transparencia
- Asegurar Crecimiento y Desarrollo
- Desarrollo del Talento Humano
- Sostenibilidad Ambiental

1.7 FUNCIONES

El Municipio de Bucaramanga establece su actual Estructura Administrativa en el Decreto No. 0172 del 5 de octubre de 2001, con fundamento en las facultades legales y extraordinarias conferidas por el Acuerdo No. 02 de Enero 22 de 2001 y los Decretos 0243 de 2010, 0011 de 2011, 0018 de 2011, 0020 del 2011.

DESPACHO ALCALDE OFICINAS ASESORAS

Oficina Asesora de Control Interno

Oficina Asesora de Control Interno Disciplinario



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

Oficina de Valorización Municipal
Oficina Asesora de Asuntos Internacionales

SECRETARIAS DE DESPACHO

Secretaría del Interior
Secretaría Administrativa
Secretaría de Hacienda
Secretaría de Desarrollo Social
Secretaría de Infraestructura
Secretaría de Salud y del Ambiente
Secretaría de Educación
Secretaría Jurídica
Secretaría de Planeación

Adicionalmente determina las funciones por Oficinas Asesoras y Secretarías de Despacho, la estructura interna de la Alcaldía de Bucaramanga, muestra una organización basada en el modelo funcional, que establece responsabilidades por procesos, así:

DESPACHO DEL ALCALDE. Se realizarán las funciones de apoyo y de asistencia directa al Alcalde en el cumplimiento de sus funciones. Podrán existir asesores para la atención de necesidades municipales y/o rurales o asuntos específicos que a criterio del Alcalde se requieran.

CONSEJO DE GOBIERNO MUNICIPAL. Estará integrado por el Alcalde, los Secretarios de Despacho y los Jefes de oficinas asesoras. Los conceptos del Consejo de Gobierno, salvo disposición expresa en contrario, no son obligatorios para el Alcalde. Corresponde al Alcalde reglamentar las reuniones del Consejo de Gobierno Municipal. **PARAGRAFO:** A juicio de Alcalde o del Consejo de Gobierno Municipal, podrán ser invitados, con voz pero sin voto, los representantes de las entidades descentralizadas del orden municipal y los funcionarios o personas que se requieran, para tratar algún asunto o tema especializado.

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO. Asesorar a la administración municipal en el desarrollo de políticas institucionales que conlleven a implementar sistemas de autocontrol de la gestión, realizar los procesos de control a través de los instrumentos técnicos y legales.

OFICINA DE VALORIZACIÓN. Se encargará de liderar, asesorar y ejecutar los procesos relativos a la implementación de la contribución de valorización municipal, adelantando los estudios de perfectibilidad, hasta liquidación final del proyecto y/o recaudo del total de la contribución.

OFICINA ASESORA DE ASUNTOS INTERNACIONALES. Ayudar a que la Alcaldía de Bucaramanga, como principal institución del gobierno local refuerce y mantenga una estrategia organizacional de "Dirección Municipal de la inserción global de la ciudad", con un marco de intervención adecuado a través de la ejecución de una política pública de desarrollo empresarial e internacionalización de Bucaramanga, sostenible y de largo plazo.

SECRETARIA DE PLANEACION. Construir y llevar un seguimiento equitativo y participativo de los procesos de planeación, coordinando, regulando y concertando las políticas y acciones sectoriales, regionales y municipales. Así mismo efectúa control del desarrollo territorial del Municipio bajo criterios de eficiencia, eficacia y orden.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

SECRETARIA JURIDICA. Formular, organizar, dirigir, ejecutar y controlar los planes, programas y proyectos del ámbito jurídico del ente territorial, así como atender lo relativo a los asuntos jurídicos del Municipio, en especial en los que tome parte el Alcalde, con la orientación de crear, fijar la política jurídica del Municipio, unificar criterios a nivel municipal ejerciendo las funciones jurídicas en todos los aspectos relativos a asuntos legales, procesos judiciales, contratación y conciliación.

SECRETARIA DEL INTERIOR. Tendrá a cargo la coordinación de los programas de administración municipal, tendientes a la protección de la vida, honra y bienes de los ciudadanos, de acuerdo con la Constitución, las leyes y las normas vigentes. Ejercerá la prevención y control de los agentes externos, para garantizar la seguridad integral de los ciudadanos, utilizando los mecanismos conjuntos que prevé la Ley en el Municipio, el Departamento y la Nación.

SECRETARIA DE HACIENDA. Tendrá a su cargo el proceso financiero del Municipio a saber: la consolidación, presentación, ejecución y el control presupuestal, la contabilización de todas las transacciones financieras, el recaudo y el control de los impuestos, la consecución y manejo de los recursos financieros, la realización de los cobros coactivos y en general todas las funciones de tesorería señalados en las leyes y normas vigentes.

SECRETARIA DE EDUCACION. Ejercerá la administración educativa del Municipio, en los aspectos de organización, ejecución, vigilancia y evaluación del servicio educativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 60 de 1993, la Ley 115 de 1994, la Ley 715 de 2001 y el Estatuto Docente, en general, orientará, asesorará y dirigirá la educación del Municipio. Se encargará de formular, orientar y ejecutar los planes y proyectos de desarrollo educativo.

SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL. Se encargará de planear, orientar, coordinar, ejecutar, evaluar y controlar los planes de desarrollo de las comunidades, especialmente en los sectores vulnerables, tales como la niñez desamparada, los discapacitados, los desplazados y los considerandos en desventaja socio-cultural. Tendrá a cargo la formulación y ejecución de los programas de desarrollo comunitario, orientando sus acciones a la consecución de recursos nacionales e internacionales.

SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA. Tendrá a su cargo el mantenimiento, conservación y recuperación de la infraestructura vial, de parques, zonas verdes, espacios públicos y construcciones del Municipio, así como la administración del servicio de alumbrado público. Ejercerá las funciones de control e interventoría de construcciones y obras propias del Municipio.

SECRETARIA DE SALUD Y AMBIENTE. Tendrá a su cargo la promoción de la calidad de vida la salud como componente del bienestar, la seguridad y desarrollo integral de la población del Municipio a través de la evaluación, control y vigilancia del Sistema General de Seguridad Social en Salud y de los programas de conservación, recuperación y aprovechamiento de los recursos naturales renovables, con criterio de desarrollo sostenible. Se encargará de formular, orientar y ejecutar los planes, programas y proyectos de desarrollo de salud y el medio ambiente, orientados a los planes, programas y proyectos regionales, departamentales y nacionales.

SECRETARIA ADMINISTRATIVA. Se encargará de la administración de los recursos necesarios para el correcto funcionamiento del Municipio, en cuanto a el desarrollo integral del talento humano que conforma la administración central, la custodia y conservación de los documentos, los servicios de apoyo a la administración y la asistencia a la ciudadanía.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

2- PRINCIPIOS RECTORES DEL EJERCICIO DE COMPETENCIA TERRITORIAL:

- a) **COORDINACIÓN.** En virtud de este principio, las autoridades municipales al momento de desarrollar y ejercitar sus propias competencias deberán conciliar su actuación con el principio armónico que debe existir entre los diferentes niveles de autoridad en ejercicio de sus atribuciones;
- b) **CONCURRENCIA.** Cuando sobre una materia se asignen a los municipios, competencias que deban desarrollar en unión o relación directa con otras autoridades o entidades territoriales, deberán ejercerlas de tal manera que su actuación no se prolongue más allá del límite fijado en la norma correspondiente, buscando siempre el respeto de las atribuciones de las otras autoridades o entidades;
- e) **SUBSIDIARIEDAD.** Cuando se disponga que los municipios puedan ejercer competencias atribuidas a otros niveles territoriales o entidades, en subsidio de éstos, sus autoridades sólo entrarán a ejercerlas una vez que se cumplan plenamente las condiciones establecidas para ellos en la norma correspondiente y dentro de los límites y plazos fijados al respecto.

3-. PRINCIPIOS RECTORES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.

- a) **EFICACIA.** Los municipios determinarán con claridad la misión, propósito y metas de cada una de sus dependencias o entidades; definirán al ciudadano como centro de su actuación dentro de un enfoque de excelencia en la prestación de sus servicios y establecerá rigurosos sistemas de control de resultados y evaluación de programas y proyectos;
- b) **EFICIENCIA.** Los municipios deberán optimizar el uso de los recursos financieros, humanos y técnicos, definir una organización administrativa racional que les permita cumplir de manera adecuada las funciones y servicios a su cargo, crear sistemas adecuados de información, evaluación y control de resultados, y aprovechar las ventajas comparativas que ofrezcan otras entidades u organizaciones de carácter público o privado.
En desarrollo de este principio se establecerán los procedimientos y etapas estrictamente necesarios para asegurar el cumplimiento de las funciones y servicios a cargo del municipio, evitar dilaciones que retarden el trámite y la culminación de las actuaciones administrativas o perjudiquen los intereses del municipio;
- c) **PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA.** Los actos de la administración municipal son públicos y es obligación de la misma facilitar el acceso de los ciudadanos a su conocimiento y fiscalización, de conformidad con la ley;
- d) **MORALIDAD.** Las actuaciones de los servidores públicos municipales deberán regirse por la ley y la ética propias del ejercicio de la función pública;
- e) **RESPONSABILIDAD.** La responsabilidad por el cumplimiento de las funciones y atribuciones establecidas en la Constitución y en la presente Ley, será de las respectivas autoridades municipales en lo de su competencia. Sus actuaciones no podrán conducir a la desviación o abuso de poder y se ejercerán para los fines previstos en la ley. Las omisiones antijurídicas de sus actos darán lugar a indemnizar los daños causados y a repetir contra los funcionarios responsables de los mismos;
- f) **IMPARCIALIDAD.** Las actuaciones de las autoridades y en general, de los servidores públicos municipales y distritales se regirán por la Constitución y la ley, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas sin ningún género de discriminación.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

4-. COMPETENCIAS DE LOS MUNICIPIOS:

Conforme a lo establecido en la Ley 1551 del 06 de julio de 2012, en su Artículo 6º, corresponde a los Municipios:

1. Administrar los asuntos municipales y prestar los servicios públicos que determine la ley.
2. Elaborar los planes de desarrollo municipal, en concordancia con el plan de desarrollo departamental, los planes de vida de los territorios y resguardos indígenas, incorporando las visiones de las minorías étnicas, de las organizaciones comunales y de los grupos de población vulnerables presentes en su territorio, teniendo en cuenta los criterios e instrumentos definidos por la Unidad de Planificación de Tierras Rurales y Usos Agropecuarios UPRA-, para el ordenamiento y uso eficiente del suelo rural, los programas de desarrollo rural, con enfoque territorial, y en armonía con el Plan Nacional de Desarrollo según la ley orgánica de la materia.
Los planes de desarrollo municipal deberán incluir estrategias y políticas dirigidas al respeto y garantía de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario;
3. Promover el desarrollo de su territorio y construir las obras que demande el progreso municipal. Para lo anterior deben tenerse en cuenta, entre otros: los planes de vida de los pueblos y comunidades indígenas y los planes de desarrollo comunal que tengan los respectivos organismos de acción comunal.
4. Elaborar e implementar los planes integrales de seguridad ciudadana, en coordinación con las autoridades locales de policía y promover la convivencia entre sus habitantes.
5. Promover la participación comunitaria, la cultura de derechos humanos, y el mejoramiento social y cultural de sus habitantes. El fomento de la cultura será prioridad de los Municipios y de los recursos públicos invertidos en actividades culturales tendrán, para todo los efectos legales, el carácter de gasto publico social de conformidad con el Artículo 1, numeral 8 de la Ley 397 de 1987.
6. Promover alianzas y sinergias público privadas que contribuyan al desarrollo económico, social y ambiental del Municipio y de la región, mediante el empleo de los mecanismos de integración dispuestos en la ley.
7. Procurar la solución de las necesidades básicas insatisfechas de los habitantes del Municipio, en lo que sea de su competencia, con especial énfasis en los niños, las niñas, los adolescentes, las mujeres cabeza de familia, las personas de la tercera edad, las personas de condición de discapacidad y los demás sujetos de especial protección constitucional.
8. En asocio con los Departamentos y la Nación, contribuir al goce efectivo de los derechos de la población víctima del desplazamiento forzado, teniendo en cuenta los principios de coordinación, concurrencia, complementariedad, subsidiariedad y las normas jurídicas vigentes.
9. Formular y adoptar los planes de ordenamiento territorial, reglamentando de manera específica los usos del suelo en áreas urbanas, de expansión y rurales, de acuerdo con las leyes y teniendo en cuenta los instrumentos definidos por la UPRA para el ordenamiento y el uso eficiente del suelo rural. Optimizar los usos de las tierras disponibles y coordinar los planes sectoriales en armonía con las políticas nacionales y los planes departamentales y metropolitanos. Los planes de ordenamiento territorial serán presentados para revisión ante el Concejo Municipal o distrital cada (12) años.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

10. Velar por el adecuado manejo de los recursos naturales y del ambiente, de conformidad con la Constitución y la Ley.
11. Promover el mejoramiento económico y social de los habitantes del respectivo Municipio, fomentando la industria nacional, el comercio y el consumo interno en sus territorios de conformidad con la legislación vigente para estas materias.
12. Fomentar y promover el turismo, en coordinación con la política nacional.
13. Los Municipios fronterizos podrán celebrar Convenio con Entidades Territoriales limítrofes del mismo nivel y de países vecinos para el fomento de la convivencia y seguridad ciudadana, el desarrollo económico y comunitario, la prestación de servicios públicos y la preservación del ambiente.
14. Autorizar y aprobar, de acuerdo con la disponibilidad de servicios públicos, programas de desarrollo de Vivienda ejerciendo las funciones de vigilancia necesarias.
15. Incorporar el uso de nuevas tecnologías, energías renovables, reciclaje y producción limpia en los planes municipales de desarrollo.
16. En concordancia con lo establecido en el Artículo 355 de la Constitución Política, los Municipios y Distritos podrán celebrar Convenios solidarios con: los cabildos, las autoridades y organizaciones indígenas, los organismos de acción comunal y demás organizaciones civiles y asociaciones residentes en el territorio, para el desarrollo conjunto de programas y actividades establecidas por la Ley a los Municipios y Distritos, acorde con sus planes de desarrollo.
17. Elaborar los planes y programas anuales de fortalecimiento, con la correspondiente afectación presupuestal, de los cabildos, autoridades y organizaciones indígenas, organismos de acción comunal, organizaciones civiles y asociaciones residentes en el territorio. Lo anterior deberá construirse de manera concertada con esas organizaciones y teniendo en cuenta sus necesidades y los lineamientos de los respectivos planes de desarrollo.
18. Celebrar convenios de uso de bienes públicos y/o usufructo comunitario con los cabildos, autoridades y organizaciones indígenas y con los organismos de acción comunal y otros organismos comunitarios.
19. Garantizar la prestación del servicio de agua potable y saneamiento básico a los habitantes de la jurisdicción de acuerdo con la normatividad vigente en materia de servicios públicos domiciliarios.
20. Ejecutar el Programa de Alimentación escolar con sus propios recursos y los provenientes del Departamento y la Nación, quienes podrán realizar el acompañamiento técnico acorde con sus competencias.
21. Publicar los informes de rendición de cuentas en la respectiva página web del municipio.
22. Las demás que señalen la Constitución y la Ley.
23. En materia de vías, los Municipios tendrán a su cargo la construcción y mantenimiento de vías urbanas y rurales del rango municipal. Continuarán a cargo de la Nación, las



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

vías urbanas que formen parte de las carreteras nacionales, y del departamento las que sean departamentales.

5- PROPUESTA DE AJUSTE SALARIAL PARA LA PLANTA CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA:

5.1- NORMATIVIDAD APLICABLE:

- Constitución Nacional, Artículos 125.
- Constitución Política Art 150 numeral 19 literales e y f,
- Constitución Política Art 313 numeral 6 y 7.
- Constitución Política Art. 313 numeral 7.
- Constitución Política Art 286, Art 311 y siguientes, establecen formación de municipios, atribuciones, responsabilidad, obligaciones, creación de empleos y dependencias, competencia, entre otros.
- Constitución Política Art 287 -1.
- Constitución Política Art. 122, establece que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento; Artículo 315 Numeral 7, faculta al Alcalde para crear, suprimir y fusionar los empleos de sus dependencias, señalar sus funciones especiales y fijar sus emolumentos con sujeción a los acuerdos correspondientes.
- Decreto 2400 de 1968.
- Decreto 1950 de 1973.
- Decreto 1042 de 1978.
- Decreto 1045 de 1978.
- Ley 4ª de 1992. El Congreso de la República, en ejercicio de las facultades que le son propias y que consagra el artículo 150 de la C.P expidió la Ley 4ª de 1992, mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del Régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 250 numeral 19, literal e) de la C.P, norma que ha sido desarrollada por medio de diferentes disposiciones.
Dispone la Ley 4ª de 1992 en su artículo 3 que el sistema salarial de los servidores públicos está integrado por los siguientes elementos: la estructura de los empleos de conformidad con las funciones que se deban desarrollar, la escala y tipo de remuneración para cada cargo o categoría de cargos.
En su artículo 2º, la Ley 4ª de 1992 dispone que, la fijación de las asignaciones básicas para los distintos empleos, obedece necesariamente a la diversidad de funciones, calidades exigidas para su desempeño, responsabilidad de cada nivel de empleo y la escala y tipo de remuneración, de manera que tales diferencias objetivas explican el diverso tratamiento en la remuneración o asignación básica mensual, asimilable ésta última a la noción de sueldo y diferenciada del concepto de salario, de alcance muchos más extenso, como lo ha señalado el Consejo de Estado en diversos pronunciamientos, así: *la asignación básica correspondiente a cada empleo está determinada por sus funciones y responsabilidades, así como por los requisitos de conocimiento y experiencia requeridos para su ejercicio según la denominación y el grado establecidos en la estructura salarial.*
- Ley 87 de 1993, establece normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

- Ley 617 de 2000, Artículo 6 establece la categorización de los Municipios
- Ley 152 de 1995, establece la ley orgánica del plan de desarrollo y los procedimientos y mecanismos para su elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control.
- Ley 190 de 1995, Artículo 9, establece un término para que las entidades públicas elaboren su manual de funciones especificando claramente las funciones que debe cumplir cada funcionario.
- Ley 489 de 1998, regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la administración pública.
- Ley 715 de 2001. Dicta normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001 de la Constitución Política).
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1.998
- Decreto 785 de 2005, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y la clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- Decreto 2539 del 2005. Establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos ley 770 y 785 de 2005 y describe las competencias laborales de los servidores públicos del orden territorial.
- Decreto 1919 de 2002. Fija el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.
- Decreto Nacional 0840 del 25 de abril de 2012.
- Ley 1551 del 06 de julio de 2012, Por la cual se dictan normas para la modernización, organización y funcionamiento de los Municipios.
- Decreto 172 del 5 de octubre de 2001, por el cual se establece la Estructura Administrativa del Nivel Central del Municipio de Bucaramanga.
- Decreto 174 del 5 de octubre de 2001, por el cual se establece la Planta de personal de la Alcaldía del Municipio de Bucaramanga.
- Decreto 034 del 17 de marzo de 2006, por el cual se ajusta el Manual de Funciones y de competencias laborales específicas para los empleados de la planta de personal del Municipio de Bucaramanga.
- Decreto 050 del 31 de marzo de 2006, por el cual se modifica el Decreto Municipal 034 del 17 de marzo de 2006.
- Decreto 102 del 2 de agosto de 2006, por el cual se modifica y adicional el Artículo 1 de los Decretos 034 del 17 de marzo de 2006 y 050 del 31 de marzo de 2006, en el sentido de establecer los requisitos generales y específicos de estudio y experiencia para los empleos de los niveles directivo y asesor de la planta de personal de Despacho del Alcalde del Municipio de Bucaramanga.
- Decreto 104 del 4 de agosto de 2006, por el cual se crean unos cargos en la Planta de Cargos de la Administración Central del Municipio de Bucaramanga.
- Decreto 034 del 3 de febrero de 2007, por el cual se modifica y adiciona el Artículo 1 de los Decretos 034, 050 y 102 de 2006.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

- Decreto 185 del 1 de noviembre de 2007, por el cual se crean unos empleos en la Planta de cargos de la administración central municipal.
- Decreto 199 del 14 de noviembre de 2007, por medio del cual se modifica el Artículo segundo del Decreto 102 de 2006.
- Decreto 263 del 26 de diciembre de 2007, por el cual se modifica el Artículo 2 del Decreto 102 del 2 de agosto de 2006.
- Decreto 054 del 4 de abril de 2008, por el cual se modifica el Artículo 1 de los Decretos Municipales 0034, 0050 de 2006.
- Decreto 165 del 26 de septiembre de 2008, por el cual se modifica el Artículo 1 de los Decretos Municipales 0034, 0050 de 2006.
- Acuerdo Municipal 044 del 22 de diciembre de 2008, establece el Estatuto Tributario Municipal.
- Decreto Municipal No. 0243 de 2010. Por medio de la cual se modifica la estructura administrativa municipal y se crea la Oficina de Valorización Municipal.
- Decreto Municipal No. 0011 del 14 de enero de 2011, por medio del cual se modifica la estructura administrativa municipal mediante la creación de la Secretaría Jurídica del Municipio de Bucaramanga.
- Decreto Municipal No. 0020 del 21 de enero de 2011, por medio del cual se modifica la estructura de la administración municipal mediante la creación de la Secretaría de Planeación del Municipio de Bucaramanga.
- Decreto Municipal No. 0047 del 14 de marzo de 2012, por el cual se modifica el Artículo 1 de los Decretos Municipales 034, 050 y 102 de 2006, Decreto 008 de 2010, Artículo 13 del Decreto 020 de 2011 y se incorporan los cargos creados en los Decretos 004 y 0012 de 2012 en los Decretos 034 y 050 de 2006.
- Acuerdo No. 014 del 30 de mayo de 2012, por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Municipal "Bucaramanga Capital Sostenible" para el periodo 2012-2015.
- CIRCULARES:
 - 001 de 2002 Aplicación Decreto 1919 del 27 de diciembre de 2002
 - 0013 de 2005 Modificación circular 001 de 2002 referente aplicación Decreto 1919 de 2002.
 - Circular Conjunta No. 074 del 21 de octubre de 2009 de la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- JURISPRUENCIA:
 - Concepto Rad. 924 de 1997 del Consejo de Estado Sala de Consulta y Servicio Civil
 - Concepto Rad. 1518 de 2004 del Consejo de Estado Sala de Consulta y Servicio Civil
 - Concepto Rad. 1393 de 2002 del Consejo de Estado Sala de Consulta y Servicio Civil
 - T- 105/002 Corte Constitucional del 18 de febrero de 2002 Ponente Jaime Araujo Rentería
 - T – 347/02
 - T 1280/05
 - C- 510- 1999 - C- 315- 1995 - C- 880- 2003 - C- 1218 -2001 - C- 681 – 2003 - C- 314- 2004.
 - C- 256- 1998 - C- 054- 1998 - C- 623- 2003 - C- 062 – 1993 - C- 1017- 2003 - C- 579 – 2001.
 - C – 306- 2004 - C- 725 – 2000 - C- 1064 – 2001



5.2- PLAN DE DESARROLLO BUCARAMANGA SOSTENIBLE:

Para la comprensión de la situación actual y la iniciativa propuesta sobre un ajuste salarial se abarcan aspectos fundamentales sobre la normatividad territorial, el Plan de Desarrollo Municipal 2012 – 2015 “Bucaramanga Capital Sostenible”, ambiente socioeconómico regional y misión/visión estratégica institucional.

Es así que en el numeral 2.4.1 del Acuerdo Municipal 014 del 30 de mayo de 2012, Plan de Desarrollo Municipal “Bucaramanga Capital Sostenible” periodo 2012-2015, quedó plasmado el eje programático “Administración Eficiente en un buen Gobierno”.

Bucaramanga, es considerada a nivel mundial una ciudad emprendedora, pionera en iniciativas de redes mundiales, con un empuje en sus alianzas estratégicas entre el sector público, privado y la región, para articular su Política Pública, sin dejar atrás su estrategia organizacional claramente encaminada a fortalecer la competitividad y la globalización, con personal altamente calificado, remunerado y comprometido en mejorar la calidad de vida de la ciudad.

Las necesidades del servicio de la administración para el desarrollo de esta importante Política Pública, hace indispensable que los servidores públicos al servicio de la administración municipal se encuentren satisfechos con la remuneración que reciben acorde a la categorización del ente territorial, del más alto nivel que garantice la continuidad y la sostenibilidad del proceso del talento humano.

La justificación de la existencia de unos salarios acordes con la estructura administrativa, tiene el propósito esencial de ayudar a fortalecer el nivel y la calidad de vida de los servidores públicos, reforzando y manteniendo una estrategia de dirección municipal dentro de un marco de intervención adecuado a través de la prestación de unos servicios altamente calificados, junto con los fundamentos legales que enmarcan el conjunto articulado de herramientas institucionales encaminadas a impulsar la Política Pública definida en el Eje programático: Administración Eficiente es un Buen Gobierno, eje central del Plan de Desarrollo 2012- 2015, “Bucaramanga Capital Sostenible”, liderada por el Alcalde Luis Francisco Bohórquez Pedraza.

La viabilidad técnica de un ajuste salarial, debe ir de la mano de la conveniencia y la oportunidad de continuar y hacer sostenible la construcción y el fortalecimiento de la plataforma del desarrollo humano, que asegure y garantice la continuidad y sostenibilidad de la administración pública.

Con el fin de asegurar la estabilidad macroeconómica y financiera, los planes de gastos derivados de los planes de desarrollo deben ser consistentes con las proyecciones de ingresos y de financiación, de acuerdo con las restricciones del programa financiero del sector público y de los programas de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y de la programación financiera para que toda la economía sea congruente con dicha estabilidad.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

5.2.1- SOSTENIBILIDAD FISCAL Y GOBERNANZA

"Natera (2004) plantea que la gobernanza alude a un nuevo estilo de gobierno, distinto del modelo de control jerárquico pero también del mercado, caracterizado por un mayor grado de interacción y de cooperación entre el Estado y los actores no estatales, esto implica un cambio de sentido del gobierno, un nuevo método conforme al cual se gobierna la sociedad. Uno de los puntos cruciales de la gobernanza es la responsabilidad fiscal que engloba aspectos fundamentales dentro de la dinámica del desarrollo municipal como son los relacionados con el buen gobierno, la transparencia y la eficacia en la gestión pública.

En aras de cumplir con estos preceptos, la administración municipal propenderá por construir una ciudad que conciba y estructure proyectos que jalonen la modernización económica, tecnológica, urbanística y ambiental aunando para ello los esfuerzos de todos los sectores de la población bumanguesa y garantizando al mismo tiempo la sostenibilidad fiscal y el buen gobierno. De esta forma, el gobierno municipal desarrollará acciones que fortalecen la participación ciudadana y la eficiencia fiscal agrupadas bajo dos ejes programáticos fundamentales denominados: Administración Eficiente es un Buen Gobierno y Participación Ciudadana, los cuales se presentan a continuación.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente se puede definir que el objetivo de ésta dimensión gira en torno al logro de una gestión pública más inclusiva y participativa que procure el mejoramiento de su función administrativa a través de la eficiencia fiscal aplicando criterios de transparencia y buen gobierno.

5.2.3 EJE PROGRAMÁTICO ADMINISTRACIÓN EFICIENTE ES UN BUEN GOBIERNO

"5.2.3.1- PROBLEMÁTICA

En la administración municipal se detectó la existencia de dos problemas que repercuten en el desarrollo de la gestión institucional. El primero hace referencia a la deficiente prestación del servicio al cliente, motivado por una planta de personal insuficiente y una inadecuada infraestructura. El segundo corresponde al atraso tecnológico que dificulta el acceso a la información actualizada y oportuna de los procesos que realiza el municipio".

5.2.3.2 DIAGNÓSTICO SECTORIAL

Fortalecimiento Institucional

Talento Humano

"Según información suministrada por la Secretaría Administrativa, durante la vigencia del año 2011, la Administración Central contaba con una nómina de 325 cargos de personal de planta,



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

distribuidos así: Nivel Directivo: 25, Nivel Asesor: 21, Nivel Profesional: 115, Nivel Técnico: 52, Nivel Asistencial: 112”.

Haciendo un análisis comparativo entre los salarios devengados por los diferentes niveles, (Asistencial, Técnico; Profesional, Asesor y Directivo) entre los Municipios de Floridablanca, Girón y Bucaramanga los de este último están por debajo de los anteriores. Situación que ha generado cierto inconformismo dentro de los servidores públicos máxime cuando Bucaramanga ha demostrado excelentes niveles de recaudo, avance tecnológico, indicadores de gestión altos, con Certificación del SIGC en todos los procesos.

Ante esta situación los servidores públicos de la planta central del Municipio de Bucaramanga a través de la Comisión de Personal, los diferentes sindicatos han solicitado al Señor Alcalde y al Concejo Municipal se estudie la posibilidad de realizar un ajuste salarial que permita estar en condiciones similares a la escala salarial de los Municipios tomados como referencia, con el propósito de mejorar el poder adquisitivo y elevar la calidad de vida y el bienestar de su núcleo familiar, máxime cuando Bucaramanga está proyectada como ciudad Emprendedora, Competitiva y Global.

Capacitación y Formación

“La Administración Central cuenta con un programa de capacitación y formación, diseñado para fortalecer las tres dimensiones (El Ser, Saber, Saber-Hacer), orientado al desarrollo de competencias y valores, en aras de propiciar la eficacia organizacional para el mejoramiento en la prestación del servicio. No obstante, este programa presenta en la actualidad dificultades en el seguimiento y medición del impacto, debido a que no se encuentra centralizado en la Subsecretaría Administrativa”.

Bienestar Social e Incentivos

“Existe un programa de Bienestar Social orientado a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos para el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, el plan de bienestar social se ejecutó en su totalidad beneficiando a la mayor parte de los servidores públicos que la ley contempla. Además se cuenta con un plan de compensación para incentivar a nivel individual y en equipo a los mejores servidores públicos, el cual contempla beneficios académicos y de bienestar para mejorar la productividad de la entidad, entre los beneficios está el apoyo económico para estudios superiores, recreación, exaltaciones a nivel individual, y hasta 20 (SMLV), para equipos de trabajo que presenten proyectos que mejoren la prestación de los servicios.

En lo relacionado con sus finanzas, el municipio presenta un ahorro corriente, un superávit total primario presupuestal y un cumplimiento de todos los indicadores de la Ley 617 de 2000 y la Ley 358 de 1997, los cuales están por debajo de los límites establecidos en la Ley. Se ha logrado un indicador de cumplimiento del 34,5% es decir 15,5 puntos porcentuales por debajo de techo que establece la Ley 617 de 2000 lo que significa un mayor control en el manejo austero de los gastos de funcionamiento del nivel central, un mayor direccionamiento de los recursos a los rubros de inversión y garantiza mantener el municipio en categoría especial”. (Ver Tabla 31).



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

Tabla 31. Indicadores de Hacienda

INDICADORES	2008	2009	2010	2011
Cumplimiento Ley 617 de 2000	43,2%	38.66%	38.84%	34,5%
Ley 358 de 1.997 Solvencia	9.5%	3.9%	2.5%	2,2%
Ley 358 de 1.997 Sostenibilidad	70.1%	54,0%	55.5%	61,4%

Fuente: Secretaría de Hacienda

“La evaluación realizada por el DNP, en cuanto a desempeño fiscal desde el punto de vista presupuestal ubicó al Municipio en la posición No. 2 a nivel departamental y 15 a nivel nacional, mejorando su desempeño con respecto a años anteriores.

En el cuatrienio inmediatamente anterior no se generó ningún incremento en las tarifas de impuesto predial y de Industria y comercio como principales rentas tributarias del municipio, no obstante en los ingresos tributarios municipales se presentó un incremento significativo hasta de un 32% pasando del año 2008 con \$125.448 millones a Diciembre de 2011 con \$183.310 millones, generando un incremento absoluto de \$57.862 millones, del total de los ingresos del presupuesto, el 47% corresponden a recursos del Sistema General de Participaciones”. (Ver Tabla 32)

Tabla 32. Ejecución de Ingresos 2008 – 2011

INGRESOS	2008	2009	2010	2011
Tributarios	125.448.336.632	154.008.539.446	168.325.844.250	183.310.111.245
No tributarios	214.494.208.223	234.644.294.993	222.335.108.672	221.832.968.498
Recursos de Capital	88.633.535.501	251.778.183.322	367.249.889.832	216.691.759.384
TOTAL	428.576.080.356	640.431.017.761	757.910.842.754	621.834.839.127

Fuente: Secretaría de Hacienda

“En la ejecución de los egresos del municipio se ha venido fortaleciendo el rubro de inversión, el cual representa el 83% del total de la ejecución del gasto; se ha mantenido la austeridad en el gasto de funcionamiento el cual representa solo un 12% por su lado el monto del servicio alcanzó el 5%. (Ver Tabla 33).

Tabla 33. Ejecución de Egresos 2008 – 2011



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

EGRESOS	2008	2009	2010	2011
Funcionamiento	54.827.909.942	61.605.033.393	65.242.726.971	64.691.943.506
Inversión	285.910.553.821	374.993.560.334	563.738.955.337	507.062.056.668
Servicio a la Deuda	10.155.690.553	10.172.819.675	9.136.094.819	25.668.894.946
TOTAL	350.894.154.316	446.771.413.402	638.117.777.127	597.422.895.120

Fuente: Secretaría de Hacienda

En el área contable se continúa con el proceso de sostenibilidad contable de acuerdo con las directrices de la Contaduría General de la Nación. Así mismo, es importante resaltar que el municipio de Bucaramanga, tiene calificación **A+ (A mas)**, realizada por la Calificadora **VALUE AND RISK RATING S.A.**, que indica la existencia de buena capacidad de pago".

5.2.3.3- POLÍTICA PÚBLICA

"La administración municipal en aras de lograr los objetivos institucionales desarrollará programas de capacitación incentivando el desarrollo de las competencias, habilidades, capacidades e idoneidad de nuestros servidores públicos. Todos los servidores públicos sin discriminación tendrán acceso a la capacitación relativa al desempeño laboral específico en cada puesto de trabajo. Igualmente, se realizará la reingeniería y nivelación salarial de la Administración Central.

Nuestro programa de buen Gobierno estará orientado al ciudadano mediante el fortalecimiento de los canales de comunicación y definiendo la estructura necesaria para la atención al ciudadano en todos los niveles, impulsando una política interna de servicio con calidad y calidez fortaleciendo la aplicabilidad de herramientas tecnológicas que propendan por un fácil acceso a los tramites y servicios ofrecidos por la Alcaldía Municipal en virtud de la estrategia de gobierno en línea, manteniendo el compromiso con el pacto de transparencia y el desarrollo de estrategias como las auditorias visibles que permitan al ciudadano cliente el acompañamiento permanente al actuar público.

La Secretaria Administrativa liderará estrategias organizacionales que le permitan mejorar el desempeño integral y mejorar el posicionamiento en el ranking de desempeño en el componente de eficacia, garantizando el mantenimiento y mejoramiento continuo del Sistema Integrado de Gestión y control como herramienta gerencial.

Se hace necesario crear dentro de la estructura organizacional la Oficina del Sistema integrado de Gestión y Control, con personal de planta, con el fin de mantener la certificación.

Se garantizará la solvencia fiscal a través del fortalecimiento de los recaudos municipales. Igualmente se dará cumplimiento de los Indicadores de la Ley 617 de 2000, 358 de 1997 y 819 de 2003.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento en la ejecución del presupuesto municipal y realizar los correspondientes controles que permitan mejorar y mantener los índices de evaluación fiscal y cumplimiento de la Ley 617 de 2000, se implementará una herramienta tecnológica que integre las áreas funcionales de tesorería, contabilidad, presupuesto e impuestos. Ésta herramienta debe garantizar que el proceso de los terceros en cualquiera de sus etapas impacte en tiempo real los registros presupuestales de tesorería y contabilidad”.

5.2.3.4- PROPÓSITOS

- “Realizar la nivelación salarial a los servidores públicos de la Administración Municipal, ajustada a la estadística salarial de los entes territoriales vecinos y a las responsabilidades propias de cada cargo con respecto a los grados definidos, es decir la remuneración debe ser proporcional al grado de responsabilidad de las actuaciones de cada cargo.
- Contar con un software y equipos de cómputo necesarios, para el manejo de las contribuciones de valorización, que permitan una respuesta oportuna a los requerimientos de los ciudadanos y el control del recaudo por parte de la entidad territorial.
- Mantener un plan efectivo de comunicación articulado a la ejecución y desarrollo de la estrategia Nacional de Gobierno en Línea.
- Establecer y ejecutar estrategias organizacionales destinadas a crear una cultura de calidad en la atención al usuario; así como un compromiso frente al cumplimiento del código de buen gobierno en aras de atender los preceptos de probidad y transparencia, propendiendo por un ejercicio de cumplimiento de los fines públicos.
- Mantener estrategias de comunicación y buen gobierno como las auditorías visibles, activación del control social a través de los veedores ciudadanos y procesos interactivos y masivos en lo referido a la rendición de cuentas y el actuar del Gobierno municipal.
- Mantener y prestar servicios a los contribuyentes a través de las jornadas tributarias, el mantenimiento de una página web con toda la información necesaria como: formularios, calendario tributario, normatividad en general, manuales, instructivos y desarrollar los mecanismos electrónicos necesarios que le permita al contribuyente conocer y cumplir oportunamente respecto de sus obligaciones.”

6. ESCALAS SALARIALES A NIVEL DE AREA METROPOLITANA AÑO 2012:



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

ALCALDIA DE BUCARAMANGA										
NIVEL GRADO	DIRECTIVO	N° Cargos	ASESOR	N° Cargos	PROFESIONAL	N° Cargos	TECNICO	N° Cargos	ASISTENCIAL	N° Cargos
21	\$ 3.397.008	10							\$ 896.879	44
22			\$3.277.988	5			\$ 1.331.716	2	\$ 986.376	53
23					\$ 1.814.425	23	\$ 1.516.866	6	\$ 1.274.409	3
24	\$ -	-	\$4.459.413	9			\$ 1.686.587	10	\$ 1.431.165	4
25	\$ 7.465.064	13			\$ 2.089.947	45	\$ 1.798.998	8	\$ 1.501.435	2
26	\$ 11.513.616	1	\$7.465.064	5	\$ 2.618.945	9	\$ 1.838.673	23	\$ 1.825.466	1
27					\$ 2.696.089	7	\$ 2.020.686	3	\$ 1.942.268	2
28					\$ 3.106.064	13			\$ 2.000.635	3
29					\$ 3.357.336	1				
30					\$ 3.732.042	5				
31					\$ 3.738.072	12				
34					\$ 5.080.024	2				
		25		19		117		52		112

Fuente: Decreto 0086 del 16 de mayo de 2012

ALCALDIA DE FLORIDABLANCA					
NIVEL GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
1	\$ 4.207.329	\$5.250.581	\$ 2.458.870	\$ 1.821.653	\$ 1.487.062
2	\$ 5.073.668	\$6.830.471	\$ 2.760.321	\$ 2.018.023	\$ 1.553.872
3	\$ 5.256.881	\$7.018.533	\$ 2.916.671	\$ 2.020.686	\$ 1.678.223
4	\$ 6.830.471		\$ 3.281.707	\$ -	\$ 1.732.188
5	\$ 7.122.890		\$ 3.431.633	\$ -	\$ 1.900.483
6	\$ 9.755.626		\$ 3.628.487	\$ -	\$ 1.960.903
7			\$ 4.404.379		\$ 2.000.635
8			\$ 4.789.779		
9			\$ 5.450.908		

Fuente: Decreto 0120 del 16 de mayo de 2012



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

ALCALDIA DE SAN JUAN DE GIRON					
NIVEL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
GRADO					
1	\$ 4.157.000	\$3.636.000	\$ 2.348.000	\$ 1.376.000	\$ 1.092.000
2		\$3.825.000	\$ 2.353.000	\$ 1.762.000	\$ 1.138.000
3			\$ 3.714.000	\$ 1.943.000	\$ 1.146.000
4				\$ 2.020.000	\$ 1.240.000
5					\$ 1.248.000
6					\$ 1.293.000
7					\$ 1.376.000
8					\$ 1.431.000
9					\$ 1.560.000
10					\$ 1.571.000
11					\$ 1.762.000
12					\$ 1.805.000
13					\$ 2.000.000
25			\$ 4.139.000		

Fuente: Decreto 097 del 25 de mayo de 2012

CUADRO COMPARATIVO POR MUNICIPIOS Y POR NIVELES

NIVEL	BUCARAMANGA	FLORIDABLANCA	GIRON
ASISTENCIAL	\$ 896.879	\$ 1.487.062	\$ 1.092.000
	\$ 986.376	\$ 1.553.872	\$ 1.138.000
	\$ 1.274.409	\$ 1.678.223	\$ 1.146.000
	\$ 1.431.165	\$ 1.732.188	\$ 1.240.000
	\$ 1.501.435	\$ 1.900.483	\$ 1.248.000
	\$ 1.825.466	\$ 1.960.903	\$ 1.293.000
	\$ 1.942.268	\$ 2.000.635	\$ 1.376.000
	\$ 2.000.635		\$ 1.431.000
			\$ 1.560.000
			\$ 1.571.000
		\$ 1.762.000	
		\$ 1.805.000	



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

NIVEL	BUCARAMANGA	FLORIDABLANCA	GIRON
TECNICO	\$ 1.331.716	\$ 1.821.653	\$ 1.376.000
	\$ 1.516.866	\$ 2.018.023	\$ 1.762.000
	\$ 1.686.587	\$ 2.020.686	\$ 1.943.000
	\$ 1.798.998		\$ 2.020.000
	\$ 1.838.673		
	\$ 2.020.686		
PROFESIONAL	\$ 1.814.425	\$ 2.458.870	\$ 2.348.000
		\$ 2.760.321	\$ 2.353.000
	\$ 2.089.947	\$ 2.916.671	\$ 3.714.000
	\$ 2.618.945	\$ 3.281.707	\$ 4.139.000
	\$ 2.696.089	\$ 3.431.633	
	\$ 3.106.064	\$ 3.628.487	
	\$ 3.357.336	\$ 4.404.379	
	\$ 3.732.042	\$ 4.789.779	
	\$ 3.738.072	\$ 5.450.908	
	\$ 5.080.024		
ASESOR	\$3.277.988	\$5.250.581	\$3.636.000
		\$6.830.471	\$3.825.000
	\$4.459.413	\$7.018.533	
	\$7.465.064		
DIRECTIVO	\$ 3.397.008	\$ 4.207.329	\$ 4.157.000
	\$ 7.465.064	\$ 5.073.668	
	\$ 11.513.616	\$ 5.256.881	
		\$ 6.830.471	
		\$ 7.122.890	
		\$ 9.755.626	

"En Bucaramanga y su Área Metropolitana- AMB se está dando un deterioro en las condiciones económicas de los hogares, que lleva a un mayor número de personas a entrar al mercado laboral en búsqueda de un empleo, impactando directamente la tasa de desempleo, que tiende a elevarse en la medida en que la economía de la ciudad, el AMB y la región no es capaz de absorber la nueva mano de obra disponible dada su incapacidad de ofrecer las suficientes oportunidades de trabajo para todos los interesados".

"Los problemas del mercado laboral Bumangués no se circunscriben exclusivamente al alto nivel de desocupados sino también, a la calidad del trabajo, relacionado con el subempleo, la informalidad y los bajos ingresos salariales, lo que constituye una situación alarmante para los trabajadores y la sostenibilidad de la economía de la ciudad. De otra parte, frente a la insuficiencia en la generación de empleo por parte de los sectores modernos tanto privado



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

como público, el sector informal urbano se ha transformado en una alternativa para la sobrevivencia familiar, actuando como esponja que absorbe parte del excedente de la mano de obra urbana en actividades relevantes de baja productividad.”

Fuente plan de desarrollo Municipal 2012-2015.

Al hacer un análisis comparativo de los salarios asignados para la vigencia 2012 entre la planta central del Municipio de Bucaramanga, Floridablanca y San Juan de Girón se identifican brechas marcadas que reducidas podrían llevar a elevar los niveles en la calidad del servicio prestado; pues con ello se estaría estimulando y motivando al servidor público en su propósito de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Como se observa en Bucaramanga nuestra Administración Municipal Planta Central, se encuentra por debajo de las asignaciones salariales de estos dos municipios, muy a pesar que somos un Municipio de categoría especial respecto de los otros que son de categoría Primera; así mismo estando ubicados dentro del mismo entorno (“Área Metropolitana”) económico, contribuyendo de esta manera a ampliar las brechas existentes.

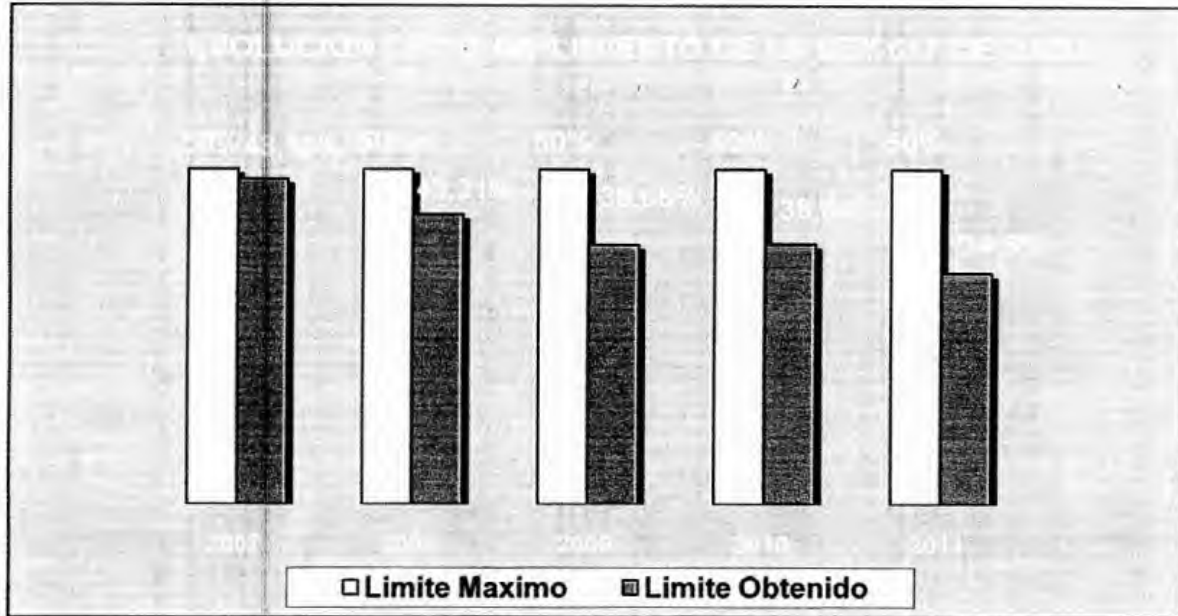
La Alcaldía de Bucaramanga ha registrado un crecimiento sostenido de sus ingresos tributarios en los últimos años, la buena noticia resulta ser la reducción de la dependencia de los recursos provenientes de la nación. Los buenos resultados del Municipio en materia de finanzas públicas, se han visto reflejados en los comparativos realizados a nivel nacional con el ranking de desempeño fiscal, donde la ciudad ha mostrado un repunte importante.

Los habitantes del Municipio de Bucaramanga se encuentran clasificados por su nivel socio-económico en 6 estratos, predominando especialmente los habitantes en estratos medio, medio-medio, donde la principal fuente de acceso laboral es el sector público. Existen obstáculos para garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades que se relacionan con la pobreza, el desplazamiento y la vulnerabilidad social e igualmente la inequidad en su desarrollo territorial, razón por la cual se han dirigido esfuerzos hacia la protección de las personas víctimas del desplazamiento forzado por la violencia, grupo social cuyos derechos están profundamente vulnerados a nivel nacional, las mujeres, los hombres, los niños, los jóvenes, víctimas de las diferentes violencias, reciben atención especializada tendientes a promover el restablecimiento de sus derechos y el reconocimiento de su dignidad.

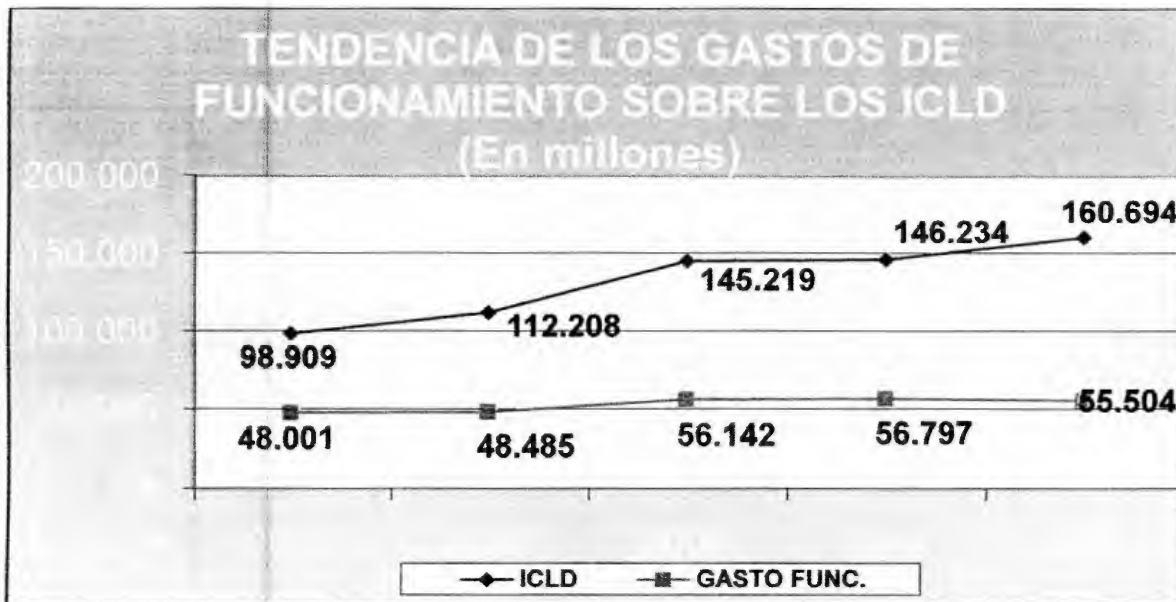
El Municipio de Bucaramanga de conformidad con la Ley 617 de 2000, se encuentra clasificado en categoría **ESPECIAL**, por lo tanto debe cumplir con el indicador del 50% de la relación gastos de funcionamiento sobre Ingresos Corrientes de Libre Destinación; en los últimos años el indicador se ha mantenido por debajo del límite de la Ley 617 de 2000, tal y como lo muestra la grafica:



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA



Lo que ha permitido que el Municipio se aleje del indicador de ley por debajo de los 15 puntos, principalmente debido al control de los gastos de funcionamiento y al mejoramiento de los ingresos corrientes de libre destinación.

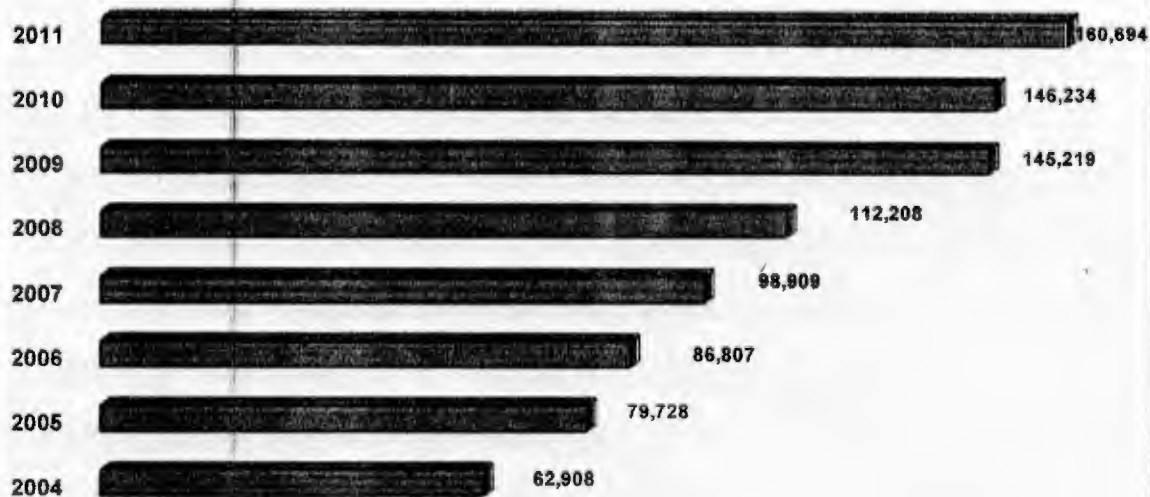


En la grafica anterior se muestra como es la tendencia de los gastos de funcionamiento frente a los Ingresos Corrientes de Libre Destinación, podemos observar que los gastos se mantienen casi constantes mientras que los ingresos corrientes de Libre destinación muestran un crecimiento anual.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

EVOLUCION DE LOS ICLD 2004-2011



Es importante resaltar que la diferencia de 15 puntos frente al límite máximo nos permite tener un margen de maniobra para poder realizar este ajuste a los salarios de los empleados de la Administración Central del Municipio de Bucaramanga.

AÑOS	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	ICLD	INDICADOR LEY 617 DE 2000
2012	59,424	182,849	32%
2013	62,989	190,403	33%
2014	66,139	201,659	33%
2015	69,446	220,053	32%
2016	72,918	228,855	32%

Frente al ejercicio que se plantea es necesario observar que en ningún momento se extralimitaría el indicador de la Ley 617 de 2000, proyectándolo a un escenario de cinco años.

El Comité Interinstitucional designado para diseñar una propuesta de nivelación salarial, presenta la siguiente propuesta de **ajuste salarial** como resultado de un diagnóstico basado en el análisis de la situación financiera del Municipio de Bucaramanga y de la situación del talento humano de la administración central, igualmente aprobada de común acuerdo por todos los integrantes del Comité designados para tal fin, que es diferente a una propuesta de nivelación salarial, toda vez que ésta requiere de un análisis más profundo que implica modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales; trámite que no se puede dar conforme a las directrices de la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil hasta tanto no culmine el proceso de la Convocatoria No. 001 de 2005, también implicaba adelantar la valoración de cargos, reducción de grados, incremento de la planta en



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

el cumplimiento de la Ley de Empleo, lo que resultaría más parecido a un proceso de re-estructuración y/o modernización administrativa.

La propuesta de ajuste salarial partió también de un análisis comparativo de la escala salarial de los Municipios del Área Metropolitana, donde las diferencias son bastante significativas pese a que son Municipio de categoría inferior a la de Bucaramanga tal y como se puede observar en los apartes de este estudio y la otra variable de acuerdo a la disponibilidad de recursos.

La propuesta final apunta a que se realice un ajuste salarial, partiendo del análisis de la existencia de una escala con gran disparidad de asignaciones salariales en los diferentes niveles, que dificulta cualquier proceso de ajuste salarial, se optó por realizar una propuesta por nivel en donde el valor ajustado guarde un equilibrio fundado en cada nivel, respecto a los toques máximos del Decreto 0840 de 2012 del Gobierno Nacional.

NUMERO DE GRADOS	NIVELES
8	ASISTENCIAL
6	TECNICO
9	PROFESIONAL
3	ASESOR
3	DIRECTIVO
--	ELECCION POPULAR

Fuente: Decreto 0035 de 2006, Decretos 0243 de 2010, 011 y 020 de 2011 y Decreto 047 de 2012.

Desde el punto de vista financiero significa un incremento de novecientos sesenta y tres millones ochocientos ochenta y cuatro mil ciento cuarenta y cinco pesos m/cte (\$963.884.145,00), en lo que resta en la actual vigencia (5 meses) y que se cuenta con la disponibilidad presupuestal para atender el ajuste salarial propuesto.

7- PLANTA DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA.

Dentro de la planta de personal de la administración central del Municipio de Bucaramanga, se encuentran los siguientes niveles:

- **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.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos, cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los servidores públicos de la Alta dirección territorial.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

- **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 pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas, misionales y de apoyo, así como las relaciones con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **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.

7.2- DISTRIBUCION DE PLANTA DE PERSONAL

No. Empleos	Dependencia y Denominación del Empleo		Código	Grado
DESPACHO ALCALDE				
1	Un	Alcalde	005	26
1	Un	Director de Dpto. Administrativo	055	25
7	Siete	Secretario de Despacho	020	26
2	Dos	Jefe de Oficina (Control Interno y CID)	006	26
2	Dos	Jefe de Oficina Asesora (Jurídica y Planeación)	115	26
8	Ocho	Subsecretario de Despacho	045	21
3	Tres	Asesor	105	26
8	Ocho	Asesor	105	24
1	Un	Tesorero General	201	34
1	Un	Almacenista General	215	29
1	Un	Líder de Programa	206	34
4	Cuatro	Profesional Especializado	222	31
4	Cuatro	Profesional Especializado	222	28
3	Tres	Profesional Especializado	222	30
3	Tres	Profesional Universitario	219	27
3	Tres	Profesional Universitario	219	25
5	Cinco	Técnico Operativo	314	25
2	Dos	Técnico Operativo	314	27
1	Un	Secretario Ejecutivo del Despacho	438	28
1	Un	Auxiliar Administrativo	407	27
2	Dos	Auxiliar de Servicios Generales	470	24
1	Un	Conductor	480	26
PLANTA GLOBAL				
3	Tres	Asesor	105	22
1	Un	Líder de Proyecto	208	31
1	Un	Profesional Especializado	222	31
3	Tres	Profesional Especializado	222	28
3	Tres	Profesional Universitario	219	27
1	Un	Profesional Universitario	219	26



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

No. Empleos	Dependencia y Denominación del Empleo	Código	Grado
43	Cuarenta y tres Profesional Universitario	219	25
4	Cuatro Profesional Universitario	219	23
4	Cuatro Comisario de Familia	202	26
16	Dieciséis Inspector de Policía Urbano	233	23
3	Tres Inspector de Policía Rural	306	25
23	Veintitrés Técnico Área de Salud	323	26
10	Diez Técnico Operativo	314	24
3	Tres Técnico Operativo	314	23
1	Un Técnico Administrativo	367	22
2	Dos Auxiliar Área de Salud	412	25
2	Dos Auxiliar Administrativo	407	28
3	Tres Auxiliar Administrativo	407	27
3	Tres Auxiliar Administrativo	407	23
53	Cincuenta y tres Auxiliar Administrativo	407	22
42	Cuarenta y dos Auxiliar Administrativo	407	21

Fuente: Decreto 0035 de 2006

7.3- ESCALA SALARIAL

La actual escala salarial esta adoptada mediante Decreto, según facultades otorgadas por el Honorable Concejo y refleja lo sustentado anteriormente en cuanto a las desigualdades entre un grado y otro, y en cuanto al número de grados en un mismo nivel a pesar de existir equivalencias entre funciones y requisitos.

La necesidad de realizar un ajuste salarial en la estructura administrativa del Municipio de Bucaramanga, esta basado en contar con personal bien remunerado, altamente calificado, con base en unos estándares acordes tanto con el entorno del área metropolitana, como en la categorización del Municipio y la capacidad adquisitiva, cuyo propósito esencial es el fortalecimiento de la calidad de vida del talento humano, al servicio de la función pública en la Alcaldía de Bucaramanga, con un marco de intervención adecuado a través de la ejecución de los planes, programas y proyectos contemplados en el Plan de Desarrollo.

La escala salarial actual en la administración municipal 2012 se refleja, así:

No. Empleos	Dependencia y Denominación del Empleo	Asignación básica mensual
DESPACHO ALCALDE		
1	Alcalde	11.513.616
1	Director de Dpto. Administrativo	7.465.064
9	Secretario de Despacho	7.465.064
2	Jefe de Oficina (Control Interno y CID)	7.465.064
10	Subsecretario de Despacho	3.397.008
3	Asesor	7.465.064
9	Asesor	4.459.413
1	Tesorero General	5.080.024
1	Almacenista General	3.357.336
1	Líder de Programa	5.080.024
4	Profesional Especializado	3.738.072



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

No. Empleos	Dependencia y Denominación del Empleo	Asignación básica mensual
3	Profesional Especializado	3.732.042
4	Profesional Especializado	3.106.064
4	Profesional Universitario	2.696.089
4	Profesional Universitario	2.618.945
2	Técnico Operativo	2.020.686
5	Técnico Operativo	1.798.998
1	Secretario Ejecutivo del Despacho	2.000.635
1	Auxiliar Administrativo	1.942.268
4	Auxiliar de Servicios Generales	1.431.165
1	Conductor	1.825.466
PLANTA GLOBAL		
2	Asesor	3.277.988
1	Líder de Proyecto	3.738.072
7	Profesional Especializado	3.738.072
2	Profesional Especializado	3.106.064
9	Profesional Universitario	2.696.089
3	Profesional Universitario	2.618.945
41	Profesional Universitario	2.089.947
7	Profesional Universitario	1.814.425
6	Comisario de Familia	2.618.945
16	Inspector de Policía Urbano	1.814.425
3	Inspector de Policía Rural	1.798.998
23	Técnico Área de Salud	1.838.673
10	Técnico Operativo	1.686.587
6	Técnico Operativo	1.516.866
2	Técnico Administrativo	1.331.716
2	Auxiliar Área de Salud	1.501.435
2	Auxiliar Administrativo	2.000.635
1	Auxiliar Administrativo	1.942.268
3	Auxiliar Administrativo	1.274.409
53	Auxiliar Administrativo	986.376
44	Auxiliar Administrativo	896.879

Fuente: Decreto 0035 de 2006, Decreto 011, 020 de 2011 y Decreto 047 de 2012.

7.4 PROPOSITO GENERAL DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL

No. Empleos	NIVEL	CODIGO	GRADO	A.B.M.	NIVEL	PROPOSITO PRINCIPAL EMPLEO	EXPERIENCIA
3	ASESOR	105	22	3.277.988	ASESOR	Asesorar, asistir y aconsejar en el área de su desempeño	22 MESES
2	ASESOR	105	22	3.277.988	ASESOR	Asesorar, asistir y aconsejar en el área de su desempeño	22 MESES



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

No. Empleos	NIVEL	CODIGO	GRADO	A.B.M.	NIVEL	PROPOSITO PRINCIPAL EMPLEO	EXPERIENCIA
10	ASESOR	105	24	4.459.413	ASESOR	Asistir, asesorar y aconsejar al Señor Alcalde en el área de su especialidad profesional	3 AÑOS
7	ASESOR	105	26	7.465.064	ASESOR	Asistir, asesorar y aconsejar en asuntos concernientes con el cumplimiento de las funciones del Alcalde del Municipio de Bucaramanga	4 AÑOS
44	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	21	896.879	ASISTENCIAL	Ejecutar actividades relacionadas con labores de oficina y de apoyo al Despacho	11 MESES
53	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	22	986.376	ASISTENCIAL	Ejecutar actividades relacionadas con labores de oficina y de apoyo al Despacho	13 MESES
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	23	1.274.409	ASISTENCIAL	Ejecutar actividades relacionadas con labores de oficina y de apoyo al Despacho	25 MESES
4	AUX. SERVICIOS GRALES	470	24	1.431.165	ASISTENCIAL	Realizar labores propias de los servicios generales que demande el Despacho	12 MESES
2	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	25	1.501.435	ASISTENCIAL	Ejercer las actividades de apoyo a los Programas de Salud.	12 MESES
1	CONDUCTOR	480	26	1.825.466	ASISTENCIAL	Atender y asistir oportunamente los desplazamientos	3 AÑOS



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

No. Empleos	NIVEL	CODIGO	GRADO	A.B.M.	NIVEL	PROPOSITO PRINCIPAL EMPLEO	EXPERIENCIA
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27	1.942.268	ASISTENCIAL	Ejecutar actividades relacionadas con labores de oficina y de apoyo al Despacho	26 MESES
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27	1.942.268	ASISTENCIAL	Ejecutar actividades relacionadas con labores de oficina y de apoyo al Despacho	26 MESES
1	SECRETARIO EJECUTIVO DA	438	28	2.000.635	ASISTENCIAL	Ejecutar actividades relacionadas con las labores de oficina y de apoyo al Despacho	28 MESES
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	28	2.000.635	ASISTENCIAL	Ejecutar actividades relacionadas con las labores de oficina y de apoyo al Despacho	28 MESES
7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	23	1.814.425	PROFESIONAL	Conocer, instruir, los procesos de su competencia	14 MESES
16	INSPECTOR POLICIA URBANO	233	23	1.814.425	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional	14 MESES
41	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	25	2.089.947	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional	20 MESES
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	25	2.089.947	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional	20 MESES
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	26	2.618.945	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional	24 MESES



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

No. Empleos	NIVEL	CODIGO	GRADO	A.B.M.	NIVEL	PROPOSITO PRINCIPAL EMPLEO	EXPERIENCIA
6	COMISARIO DE FAMILIA	202	26	2.618.945	PROFESIONAL	Conocer los asuntos relacionados con la protección a la familia y el menor	12 MESES
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	27	2.696.089	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional	30 MESES
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	27	2.696.089	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional	30 MESES
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	28	3.106.064	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional y la especialización	20 MESES
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	28	3.106.064	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional y la especialización	20 MESES
1	ALMACENISTA GENERAL	215	29	3.357.336	PROFESIONAL	Dirección y manejo de los inventarios y bienes del Municipio	24 MESES
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	3.732.042	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional y la especialización	28 MESES
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	3.732.042	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional y la especialización	28 MESES
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	31	3.738.072	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional y la especialización	28 MESES
1	LIDER DE PROYECTO	208	31	3.738.072	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional y la especialización	28 MESES



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

No. Empleos	NIVEL	CODIGO	GRADO	A.B.M.	NIVEL	PROPOSITO PRINCIPAL EMPLEO	EXPERIENCIA
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	31	3.738.072	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional y la especialización	28 MESES
1	LIDER PROGRAMA	206	34	5.080.024	PROFESIONAL	Desarrollar programas para la mejor prestación de los Servicios Públicos Domiciliarios en el Municipio de Bucaramanga	30 MESES
1	TESORERO GENERAL	201	34	5.080.024	PROFESIONAL	Manejar y responder por el dinero y bienes convertibles del Municipio	30 MESES
2	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	22	1.331.716	TECNICO	Desarrollar procesos y aplicar tecnologías en la administración	13 MESES
6	TECNICO OPERATIVO	314	23	1.516.866	TECNICO	Desarrollar procesos y aplicar tecnologías en la administración	14 MESES
10	TECNICO OPERATIVO	314	24	1.686.587	TECNICO	Desarrollar procesos y aplicar tecnologías en la administración	15 MESES
5	TECNICO OPERATIVO	314	25	1.798.998	TECNICO	Desarrollar procesos y aplicar tecnologías en la administración	16 MESES
3	INSPECTOR POLICIA RURAL	306	25	1.798.998	TECNICO	Desarrollar procesos y aplicar tecnologías en la administración	16 MESES
23	TECNICO AREA DE LA SALUD	323	26	1.838.673	TECNICO	Ejercer las actividades de campo para el aseguramiento de la calidad en salud.	17 MESES
2	TECNICO OPERATIVO	314	27	2.020.686	TECNICO	Desarrollar de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como la aplicación de ciencia y tecnología	20 MESES



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

No. Empleos	NIVEL	CODIGO	GRADO	A.B.M.	NIVEL	PROPOSITO PRINCIPAL EMPLEO	EXPERIENCIA
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	31	3.738.072	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional y la especialización	28 MESES
1	LIDER PROGRAMA	206	34	5.080.024	PROFESIONAL	Desarrollar programas para la mejor prestación de los Servicios Públicos Domiciliarios en el Municipio de Bucaramanga	30 MESES
1	TESORERO GENERAL	201	34	5.080.024	PROFESIONAL	Manejar y responder por el dinero y bienes convertibles del Municipio	30 MESES
2	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	22	1.331.716	TECNICO	Desarrollar procesos y aplicar tecnologías en la administración	13 MESES
6	TECNICO OPERATIVO	314	23	1.516.866	TECNICO	Desarrollar procesos y aplicar tecnologías en la administración	14 MESES
10	TECNICO OPERATIVO	314	24	1.686.587	TECNICO	Desarrollar procesos y aplicar tecnologías en la administración	15 MESES
5	TECNICO OPERATIVO	314	25	1.798.998	TECNICO	Desarrollar procesos y aplicar tecnologías en la administración	16 MESES
3	INSPECTOR POLICIA RURAL	306	25	1.798.998	TECNICO	Desarrollar procesos y aplicar tecnologías en la administración	16 MESES
23	TECNICO AREA DE LA SALUD	323	26	1.838.673	TECNICO	Ejercer las actividades de campo para el aseguramiento de la calidad en salud.	17 MESES
2	TECNICO OPERATIVO	314	27	2.020.686	TECNICO	Desarrollar de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como la aplicación de ciencia y tecnología	20 MESES



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

No. Empleos	NIVEL	CODIGO	GRADO	A.B.M.	NIVEL	PROPOSITO PRINCIPAL EMPLEO	EXPERIENCIA
1	TECNICO OPERATIVO	314	27	2.020.686	TECNICO	Desarrollar de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como la aplicación de ciencia y tecnología	20 MESES

Fuente: Decreto 0036 de 2006, Decreto 011, 020 de 2011 y Decreto 047 de 2012.

7.5 - PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACION DEL AJUSTE SALARIAL PARA LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL

7.5.1 POBLACION OBJETO DE AJUSTE SALARIAL:

Se aplicará a los empleos adscritos a la planta central del Municipio de Bucaramanga.

Cada vez es más grande el compromiso de la Administración Municipal con Bucaramanga, de materializar avances concretos en la construcción del Eje Programático "Administración Eficiente es un Buen Gobierno", del Plan de Desarrollo "Bucaramanga Capital Sostenible" para el periodo 2012 – 2015, fundamento para el desarrollo de la estrategia organizacional que articule los procesos de desarrollo del servicio y del talento humano, que tiene de talante la inmensa expectativa que hay entre los servidores públicos del nivel central, la obligación y el deber de hacer ver la oportunidad y conveniencia de implementar un ajuste salarial acorde con el entorno, la puesta en marcha de una estrategia organizacional que le garantice al Municipio de manera transparente y eficiente, la estabilidad y continuidad del trabajo, de estructuración con un personal bien remunerado, comprometido con una asignación básica que se adapte a las condiciones actuales, que satisfaga las necesidades y expectativas como una exigencia del medio.

7.5.1.1 ASIGNACION BASICA VIGENCIA 2012 PLANTA CENTRAL MUNICIPIO DE BUCAMANGA

A continuación se presenta la tabla actual de asignación básica mensual:



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

SUELDOS DEL AÑO 2012

NIVEL GRADO	DIRECTIVO 2.012	N° Cargos	ASESOR 2.012	N° Cargos	PROFESIONAL 2.012	N° Cargos	TECNICO 2.012	N° Cargos	ASISTENCIAL 2.012	N° Cargos
	11.513.616	1								
21	3.397.008	10							896.879	44
22			3.277.988	5			1.331.716	2	986.376	53
23					1.814.425	23	1.516.866	6	1.274.409	3
24			4.459.413	9			1.686.587	10	1.431.165	4
25	7.465.064	13			2.089.947	45	1.798.998	8	1.501.435	2
26	7.465.064	1	7.465.064	5	2.618.945	9	1.838.673	23	1.825.466	1
27					2.696.089	7	2.020.686	3	1.942.268	2
28					3.106.064	13			2.000.635	3
29					3.357.336	1				
30					3.732.042	5				
31					3.738.072	12				
34					5.080.024	2				
		25		19		117		52		112

Fuente: Nómina del Municipio de Bucaramanga

7.5.1.2 PROPUESTA DE AJUSTE SALARIAL EN PESOS:

NIVEL GRADO	DIRECTIVO		ASESOR		PROFESIONAL		TECNICO		ASISTENCIAL	
	11.513.616									
21	5.097.008	1.700.000							1.296.879	400.000
22			3.677.988	400.000			1.731.716	400.000	1.386.376	400.000
23					2.214.425	400.000	1.916.866	400.000	1.674.409	400.000
24			4.659.413	200.000			1.986.587	300.000	1.831.165	400.000
25	7.465.064	00			2.489.947	400.000	1.998.998	200.000	1.901.435	400.000
26	7.465.064	00	7.465.064	0	3.018.945	400.000	2.008.673	170.000	1.975.466	150.000
27					3.096.089	400.000	2.020.686	0	1.992.268	50.000
28					3.506.064	400.000			2.000.635	0
29					3.757.336	400.000				
30					4.132.042	400.000				
31					4.138.072	400.000				
34					5.180.024	100.000				



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

7.5.1.3 NUMERO DE EMPLEOS BENEFICIADOS CON LA PROPUESTA:

NIVEL GRADO	DIRECTIVO 2.012	N° Cargos	ASESOR 2.012	N° Cargos	PROFESIONAL 2.012	N° Cargos	TECNICO 2.012	N° Cargos	ASISTENCIAL 2.012	N° Cargos
	11.513.616	1								
21	5.097.008	10							1.296.879	44
22			3.677.988	5			1.731.716	2	1.386.376	53
23					2.214.425	23	1.916.866	6	1.674.409	3
24			4.659.413	9			1.986.587	10	1.831.165	4
25	7.465.064	13			2.489.947	46	1.998.998	8	1.901.435	2
26	7.465.064	1	7.465.064	5	3.018.945	9	2.008.673	23	1.975.466	1
27					3.096.089	7	2.020.686	3	1.992.268	2
28					3.506.064	13			2.000.635	3
29					3.757.336	1				
30					4.132.042	5				
31					4.138.072	12				
34					5.180.024	2				
		25		19		117		52		112

7.5.1.4 LA PROPUESTA Y LOS EFECTOS DE LA DOTACION:

NIVEL ASISTENCIAL, EMPLEO: AUXILIAR ADMINISTRATIVO						
	2.012				DIFERENCIAS	
	21	22	AL APLICAR EL AJUSTE GR. 21	AL APLICAR EL AJUSTE GR. 22	GRADO 21	GRADO 22
A.B.MENSUAL	\$ 896.879	\$ 986.386	\$ 1.296.879	\$ 1.386.376	\$ 400.000	\$ 400.000
P.ALIMENTACION	\$ 44.655	\$ 44.655	\$ 0	\$ 0	-\$ 44.655	-\$ 44.655
S.TRANSPORTE	\$ 67.800	\$ 67.800	\$ 0	\$ 0	-\$ 67.800	-\$ 67.800
SUBTOTAL	\$ 1.009.334	\$ 1.098.831	\$ 1.296.879	\$ 1.386.376	\$ 287.545	\$ 287.545
BON.SERVICIOS PRESTADOS	\$ 448.440	\$ 493.188	\$ 453.908	\$ 485.232	\$ 5.468	-\$ 7.956
BON.RECREACION	\$ 59.792	\$ 65.758	\$ 86.459	\$ 92.425	\$ 26.667	\$ 26.667
P.SERVICIOS	\$ 1.046.704	\$ 1.139.930	\$ 1.334.705	\$ 1.426.812	\$ 288.001	\$ 286.882
P.VACACIONAL	\$ 629.262	\$ 685.509	\$ 797.491	\$ 852.525	\$ 168.228	\$ 167.016
P.NAVIDAD	\$ 1.186.368	\$ 1.292.050	\$ 1.512.388	\$ 1.616.757	\$ 326.020	\$ 324.707
CESANTIAS	\$ 1.285.232	\$ 1.399.721	\$ 1.638.420	\$ 1.175.148	\$ 353.188	\$ 351.766
TOTAL GENERAL	\$ 16.767.805	\$ 18.262.128	\$ 21.385.917	\$ 22.861.749	\$ 4.618.112	\$ 4.599.621
PROMEDIO MES	\$ 1.397.317	\$ 1.521.844	\$ 1.782.160	\$ 1.905.146	\$ 384.843	\$ 383.302
INCREMENTO 5 MESES					\$ 1.924.215	\$ 1.916.510
DOTACION 2011 (3)						\$ 861.000,00
DOTACION A JULIO 2012 (2)						\$ 600.000,00

Fuente: Nómina del Municipio de Bucaramanga



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

Como puede apreciarse del análisis anterior, en ningún momento se desmejoran los niveles asistenciales grados 21 y 22 con el ajuste salarial en la parte pertinente a dotación, toda vez que el incremento anual (incluyendo factores prestacionales) para el grado 21 es de \$4.618.112,00 y para el grado 22 es de \$4.599.621,00; frente a una dotación que suponemos un promedio de trescientos mil pesos por dotación que anual sería de \$ 900.000,00, como el ajuste proyectado está para los cinco (5) meses restantes del año se refleja para el grado 21 en \$1.924.215,00 y para el grado 22 en \$ 1.916.510,00.

Es importante tener en cuenta que el ajuste salarial lo que pretende es acercar los grados por cada nivel que se encuentran más alejados del tope máximo determinado por el Gobierno Nacional mediante Decreto 0840 del 25 de abril de 2012, de ahí que a mayor lejanía del tope el incremento será mayor y a menor cercanía del tope máximo menor ajuste.

NIVEL JERÁRQUICO SISTEMA GENERAL	LÍMITE MÁXIMO ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL
DIRECTIVO	\$ 9.761.707,00
ASESOR	\$ 7.802.839,00
PROFESIONAL	\$ 5.450.909,00
TÉCNICO	\$ 2.020.686,00
ASISTENCIAL	\$ 2.000.635,00

Fuente: Decreto Nacional 0840 del 25 de Abril de 2012

Se considera como una oportunidad propicia, la disposición de la Alcaldía de Bucaramanga para pensar en la "perspectiva empresarial" liderando una estrategia de fortalecimiento del talento humano, con remuneración acorde con la categorización Especial del Municipio, convirtiéndose en un espacio de encuentro entre el administrador y los servidores públicos para el desarrollo de acciones de fomento de la actividad del servicio y de la promoción del talento humano en beneficio de la comunidad.

Las iniciativas corresponden al enfoque de una administración comprometida en transmitir la visión internacional y global con talento humano íntegro, que satisface las necesidades, con iniciativas que se traducen en una autentica política publica de largo plazo y se sustentan en una estrategia de desarrollo económico local, como condición de éxito de esa política, destacando un mayor liderazgo y legitimidad de la Alcaldía en la conducción de la política pública, el trabajo en transparencia, reducción de los costos de transacción originados en los trámites públicos, así como el mejoramiento de calidad de vida.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

La estrategia para lograr el fortalecimiento integral del talento humano, no puede ir en contravía con la remuneración salarial de sus miembros, por consiguiente la elaboración e implementación de un ajuste salarial que a través de los años se ha venido solicitando requiere de forma inmediata el compromiso serio de una administración de talante, con empuje, con una reingeniería realmente estratégica que apunte claramente al cumplimiento del objetivo propuesto en el Plan de Desarrollo 2012 – 2015, Bucaramanga Ciudad Sostenible, que genera valor agregado al bienestar y la calidad de vida de su cliente interno, con lo que se impulsara el desarrollo económico local dentro de una dinámica encaminada a contar con recurso humano altamente competente, especializado y comprometido con disposición inmediata, ágil, con herramientas organizacionales y logísticas claves para la construcción, mantenimiento y actualización propicio para la globalización e internacionalización de las metas y programas propuestas acordes su visión.

En lo relacionado con sus finanzas, el Municipio presenta un ahorro corriente, un superávit total primario presupuestal y un cumplimiento de todos los indicadores de la Ley 617 de 2000 y la Ley 358 de 1997, los cuales están por debajo de los límites establecidos en la Ley. Se ha logrado un indicador de cumplimiento del 34,5% es decir 15,5 puntos porcentuales por debajo de techo que establece la Ley 617 de 2000 lo que significa un mayor control en el manejo austero de los gastos de funcionamiento del nivel central, un mayor direccionamiento de los recursos a los rubros de inversión y garantiza mantener el municipio en categoría especial. (Ver Tabla 32).



ACTA DE REUNION

Código: F-GAT-8000-238,37-018

Versión: 0.0

Página 1 de 1

ACTA No. 004 – 2012

TIPO DE REUNIÓN: COMITÉ INTERINSTITUCIONAL

FECHA: 18 JULIO DE 2012

HORA INICIO: 07:30 AM

HORA FINAL: 18:30 P.M.

PARTICIPANTES

DRA. MARTHA ROSA AMIRA VEGA BLANCO

Secretaria de Despacho – Hacienda

DRA. ANA YAZMIN PARDO SOLANO

Profesional Especializado

DRA. MARIA CLARA NIÑO GOMEZ

Subsecretaria de Despacho – Jurídica

DRA. LIA PATRICIA CARRILLO GARCIA

Subsecretaria de Despacho – Administrativa

DR. ALBERTO MARAVEL SERRANO HERNANDEZ

Profesional Especializado

MARTHA EUGENIA GALVAN MORENO

Técnico Operativo

DRA PEGGY COVELLI ALARCON

Asesora

SRA. MARIBEL FIGUEROA LOPEZ

Delegada ASTDEMP

DESARROLLO DE LA REUNION

Dando cumplimiento a la Resolución 0399 del 13 de junio de 2012, el Comité se reunió durante un (1) mes y analizó la posibilidad de realizar una propuesta de nivelación salarial concluyendo que no es viable en especial porque ésta requiere de un análisis más profundo que implica modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales, compilación de Decretos modificatorios del Manual de Funciones y Competencias Laborales y de la Estructura Administrativa, valoración de cargos, reducción de grados e incremento de la planta para el cumplimiento de la Ley de Empleo, que conlleva un mayor tiempo y dedicación y que adicionalmente contemplar que no se deben realizar modificaciones a los empleos que se encuentren reportados en la OPEC de la Convocatoria No. 001 de 2005, conforme a la Circular No. 074 de 2009 conjunta entre la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Sin embargo, como miembros de la Comisión de Personal, como servidores públicos de la administración central y algunos integrantes de ASTDEMP se presenta una propuesta de **ajuste salarial** con el propósito que la administración analice y determine su viabilidad.

COMPROMISOS / CONCLUSIONES

- Entrega de informe.

FIRMAS DE LOS PARTICIPANTES

NOMBRE	FIRMA
DRA. MARTHA ROSA AMIRA VEGA BLANCO Secretaria de Despacho – Hacienda	
DRA. ANA YAZMIN PARDO SOLANO Profesional Especializado	
DRA. MARIA CLARA NIÑO GOMEZ Subsecretaria de Despacho – Jurídica	
DRA. LIA PATRICIA CARRILLO GARCIA Subsecretaria de Despacho – Administrativa	
DR. ALBERTO MARAVEL SERRANO HERNANDEZ Profesional Especializado	
MARTHA EUGENIA GALVAN MORENO Técnico Operativo	
DRA PEGGY COVELLI ALARCON Asesora	
SRA. MARIBEL FIGUEROA LOPEZ Delegada ASTDEMP	



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

PROPUESTA DE AJUSTE SALARIAL PARA LA ADMINISTRACION CENTRAL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

1- MARCO ESTRATEGICO DE LA PLANTA CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA.

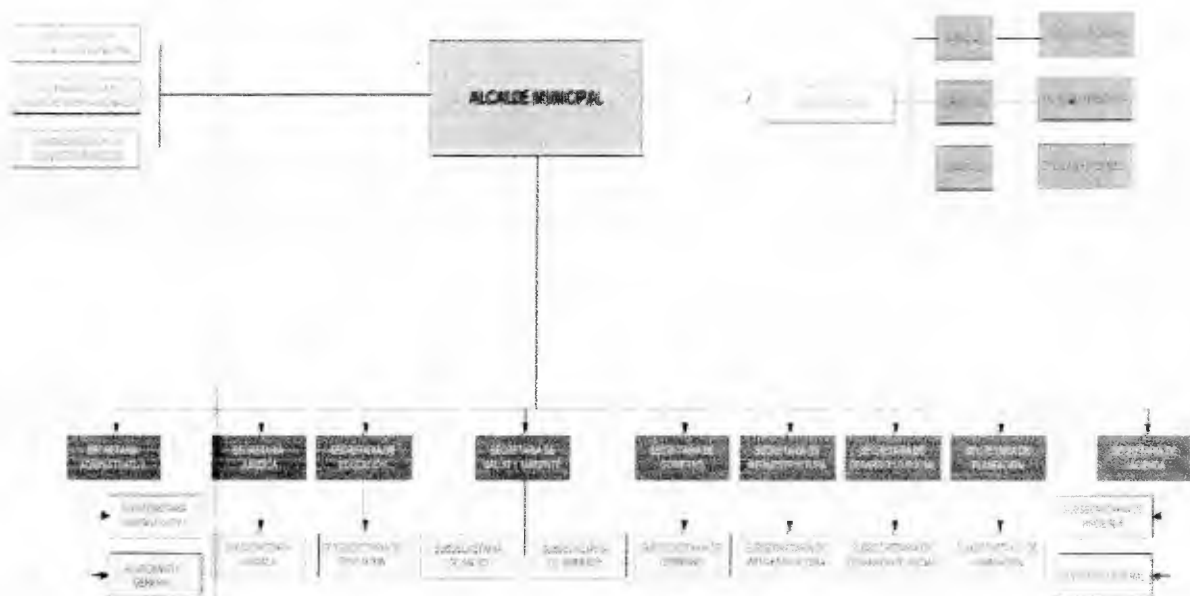
1.1- MISION

El Municipio de Bucaramanga es una entidad pública de servicio social encargada del desarrollo y el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes. Cumple su propósito promoviendo la participación ciudadana, con gobernabilidad y alto sentido de pertenencia, fundamentado en su sistema de gestión de la calidad, sus valores, principios y en la transparencia de su gestión.

1.2- VISION

En el año 2015, Bucaramanga será una ciudad-región SOSTENIBLE, moderna y socialmente viable, con sólida vocación emprendedora, competitiva e internacional, capaz de generar oportunidades para todos, afianzada como territorio digital, respetuosa con el medio ambiente, con desarrollo humano integral y múltiples expresiones de cultura ciudadana, donde una mejor calidad de vida sea el resultado de la prosperidad general y la convivencia pacífica de sus moradores.

1.3- ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL:





1.4- POLITICA DE LA CALIDAD

La Administración Municipal presta oportuna y eficientemente servicios a los diferentes sectores de la comunidad, acorde a las necesidades de los usuarios, las exigencias del medio y el cumplimiento de la Constitución y las Leyes, centrada en un sistema de gerencia participativa que procura el uso eficiente de los recursos y el compromiso de todos sus servidores públicos para estar a la vanguardia en conocimientos, técnicas y metodologías que contribuyan al desarrollo de la competitividad y a la mejora continua del Sistema de Gestión y Control de la Calidad.

1.5- OBJETIVOS DE LA CALIDAD

Lograr la satisfacción del cliente a través de la prestación oportuna y eficiente de los servicios a los diferentes sectores de la comunidad.

Establecer el Normograma de la Administración Municipal, permitiendo con esto el cumplimiento de la Constitución y las Leyes que nos aplican.

Suministrar los recursos necesarios para apoyar la implementación, el mantenimiento y el mejoramiento del Sistema de Gestión y Control de la Calidad y de la organización, con el fin de aumentar la satisfacción de la comunidad.

Generar espacios de participación ciudadana que permitan integrar los diferentes actores en pro del progreso y desarrollo para el beneficio de la región.

Consolidar la formación integral de los servidores públicos, alcanzando la excelencia en la apropiación de los procesos y procedimientos en beneficio de la comunidad.

Lograr que el Sistema de Gestión y Control de la Calidad de la Entidad se implemente, mantenga y mejore continuamente su eficacia, eficiencia y efectividad para asegurar la satisfacción de las partes interesadas mediante el cumplimiento de los procesos establecidos.

1.6 VALORES

- Excelencia en la Gestión Pública
- Equidad y Transparencia
- Asegurar Crecimiento y Desarrollo
- Desarrollo del Talento Humano
- Sostenibilidad Ambiental

1.7 FUNCIONES

El Municipio de Bucaramanga establece su actual Estructura Administrativa en el Decreto No. 0172 del 5 de octubre de 2001, con fundamento en las facultades legales y extraordinarias conferidas por el Acuerdo No. 02 de Enero 22 de 2001 y los Decretos 0243 de 2010, 0011 de 2011, 0018 de 2011, 0020 del 2011.

DESPACHO ALCALDE OFICINAS ASESORAS

Oficina Asesora de Control Interno
Oficina Asesora de Control Interno Disciplinario



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

Oficina de Valorización Municipal
Oficina Asesora de Asuntos Internacionales

SECRETARIAS DE DESPACHO

Secretaría del Interior
Secretaría Administrativa
Secretaría de Hacienda
Secretaría de Desarrollo Social
Secretaría de Infraestructura
Secretaría de Salud y del Ambiente
Secretaría de Educación
Secretaría Jurídica
Secretaría de Planeación

Adicionalmente determina las funciones por Oficinas Asesoras y Secretarías de Despacho, la estructura interna de la Alcaldía de Bucaramanga, muestra una organización basada en el modelo funcional, que establece responsabilidades por procesos, así:

DESPACHO DEL ALCALDE. Se realizarán las funciones de apoyo y de asistencia directa al Alcalde en el cumplimiento de sus funciones. Podrán existir asesores para la atención de necesidades municipales y/o rurales o asuntos específicos que a criterio del Alcalde se requieran.

CONSEJO DE GOBIERNO MUNICIPAL. Estará integrado por el Alcalde, los Secretarios de Despacho y los Jefes de oficinas asesoras. Los conceptos del Consejo de Gobierno, salvo disposición expresa en contrario, no son obligatorios para el Alcalde. Corresponde al Alcalde reglamentar las reuniones del Consejo de Gobierno Municipal. **PARAGRAFO:** A juicio de Alcalde o del Consejo de Gobierno Municipal, podrán ser invitados, con voz pero sin voto, los representantes de las entidades descentralizadas del orden municipal y los funcionarios o personas que se requieran, para tratar algún asunto o tema especializado.

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO. Asesorar a la administración municipal en el desarrollo de políticas institucionales que conlleven a implementar sistemas de autocontrol de la gestión, realizar los procesos de control a través de los instrumentos técnicos y legales.

OFICINA DE VALORIZACIÓN. Se encargará de liderar, asesorar y ejecutar los procesos relativos a la implementación de la contribución de valorización municipal, adelantando los estudios de perfectibilidad, hasta liquidación final del proyecto y/o recaudo del total de la contribución.

OFICINA ASESORA DE ASUNTOS INTERNACIONALES. Ayudar a que la Alcaldía de Bucaramanga, como principal institución del gobierno local refuerce y mantenga una estrategia organizacional de "Dirección Municipal de la inserción global de la ciudad", con un marco de intervención adecuado a través de la ejecución de una política pública de desarrollo empresarial e internacionalización de Bucaramanga, sostenible y de largo plazo.

SECRETARIA DE PLANEACION. Construir y llevar un seguimiento equitativo y participativo de los procesos de planeación, coordinando, regulando y concertando las políticas y acciones sectoriales, regionales y municipales. Así mismo efectúa control del desarrollo territorial del Municipio bajo criterios de eficiencia, eficacia y orden.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

SECRETARIA JURIDICA. Formular, organizar, dirigir, ejecutar y controlar los planes, programas y proyectos del ámbito jurídico del ente territorial, así como atender lo relativo a los asuntos jurídicos del Municipio, en especial en los que tome parte el Alcalde, con la orientación de crear, fijar la política jurídica del Municipio, unificar criterios a nivel municipal ejerciendo las funciones jurídicas en todos los aspectos relativos a asuntos legales, procesos judiciales, contratación y conciliación.

SECRETARIA DEL INTERIOR. Tendrá a cargo la coordinación de los programas de administración municipal, tendientes a la protección de la vida, honra y bienes de los ciudadanos, de acuerdo con la Constitución, las leyes y las normas vigentes. Ejercerá la prevención y control de los agentes externos, para garantizar la seguridad integral de los ciudadanos, utilizando los mecanismos conjuntos que prevé la Ley en el Municipio, el Departamento y la Nación.

SECRETARIA DE HACIENDA. Tendrá a su cargo el proceso financiero del Municipio a saber: la consolidación, presentación, ejecución y el control presupuestal, la contabilización de todas las transacciones financieras, el recaudo y el control de los impuestos, la consecución y manejo de los recursos financieros, la realización de los cobros coactivos y en general todas las funciones de tesorería señalados en las leyes y normas vigentes.

SECRETARIA DE EDUCACION. Ejercerá la administración educativa del Municipio, en los aspectos de organización, ejecución, vigilancia y evaluación del servicio educativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 60 de 1993, la Ley 115 de 1994, la Ley 715 de 2001 y el Estatuto Docente, en general, orientará, asesorará y dirigirá la educación del Municipio. Se encargará de formular, orientar y ejecutar los planes y proyectos de desarrollo educativo.

SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL. Se encargará de planear, orientar, coordinar, ejecutar, evaluar y controlar los planes de desarrollo de las comunidades, especialmente en los sectores vulnerables, tales como la niñez desamparada, los discapacitados, los desplazados y los considerandos en desventaja socio-cultural. Tendrá a cargo la formulación y ejecución de los programas de desarrollo comunitario, orientando sus acciones a la consecución de recursos nacionales e internacionales.

SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA. Tendrá a su cargo el mantenimiento, conservación y recuperación de la infraestructura vial, de parques, zonas verdes, espacios públicos y construcciones del Municipio, así como la administración del servicio de alumbrado público. Ejercerá las funciones de control e interventoría de construcciones y obras propias del Municipio.

SECRETARIA DE SALUD Y AMBIENTE. Tendrá a su cargo la promoción de la calidad de vida la salud como componente del bienestar, la seguridad y desarrollo integral de la población del Municipio a través de la evaluación, control y vigilancia del Sistema General de Seguridad Social en Salud y de los programas de conservación, recuperación y aprovechamiento de los recursos naturales renovables, con criterio de desarrollo sostenible. Se encargará de formular, orientar y ejecutar los planes, programas y proyectos de desarrollo de salud y el medio ambiente, orientados a los planes, programas y proyectos regionales, departamentales y nacionales.

SECRETARIA ADMINISTRATIVA. Se encargará de la administración de los recursos necesarios para el correcto funcionamiento del Municipio, en cuanto a el desarrollo integral del talento humano que conforma la administración central, la custodia y conservación de los documentos, los servicios de apoyo a la administración y la asistencia a la ciudadanía.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

2- PRINCIPIOS RECTORES DEL EJERCICIO DE COMPETENCIA TERRITORIAL:

- a) **COORDINACIÓN.** En virtud de este principio, las autoridades municipales al momento de desarrollar y ejercitar sus propias competencias deberán conciliar su actuación con el principio armónico que debe existir entre los diferentes niveles de autoridad en ejercicio de sus atribuciones;
- b) **CONCURRENCIA.** Cuando sobre una materia se asignen a los municipios, competencias que deban desarrollar en unión o relación directa con otras autoridades o entidades territoriales, deberán ejercerlas de tal manera que su actuación no se prolongue más allá del límite fijado en la norma correspondiente, buscando siempre el respeto de las atribuciones de las otras autoridades o entidades;
- e) **SUBSIDIARIEDAD.** Cuando se disponga que los municipios puedan ejercer competencias atribuidas a otros niveles territoriales o entidades, en subsidio de éstos, sus autoridades sólo entrarán a ejercerlas una vez que se cumplan plenamente las condiciones establecidas para ellos en la norma correspondiente y dentro de los límites y plazos fijados al respecto.

3-. PRINCIPIOS RECTORES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.

- a) **EFICACIA.** Los municipios determinarán con claridad la misión, propósito y metas de cada una de sus dependencias o entidades; definirán al ciudadano como centro de su actuación dentro de un enfoque de excelencia en la prestación de sus servicios y establecerá rigurosos sistemas de control de resultados y evaluación de programas y proyectos;
- b) **EFICIENCIA.** Los municipios deberán optimizar el uso de los recursos financieros, humanos y técnicos, definir una organización administrativa racional que les permita cumplir de manera adecuada las funciones y servicios a su cargo, crear sistemas adecuados de información, evaluación y control de resultados, y aprovechar las ventajas comparativas que ofrezcan otras entidades u organizaciones de carácter público o privado.
En desarrollo de este principio se establecerán los procedimientos y etapas estrictamente necesarios para asegurar el cumplimiento de las funciones y servicios a cargo del municipio, evitar dilaciones que retarden el trámite y la culminación de las actuaciones administrativas o perjudiquen los intereses del municipio;
- c) **PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA.** Los actos de la administración municipal son públicos y es obligación de la misma facilitar el acceso de los ciudadanos a su conocimiento y fiscalización, de conformidad con la ley;
- d) **MORALIDAD.** Las actuaciones de los servidores públicos municipales deberán regirse por la ley y la ética propias del ejercicio de la función pública;
- e) **RESPONSABILIDAD.** La responsabilidad por el cumplimiento de las funciones y atribuciones establecidas en la Constitución y en la presente Ley, será de las respectivas autoridades municipales en lo de su competencia. Sus actuaciones no podrán conducir a la desviación o abuso de poder y se ejercerán para los fines previstos en la ley. Las omisiones antijurídicas de sus actos darán lugar a indemnizar los daños causados y a repetir contra los funcionarios responsables de los mismos;
- f) **IMPARCIALIDAD.** Las actuaciones de las autoridades y en general, de los servidores públicos municipales y distritales se regirán por la Constitución y la ley, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas sin ningún género de discriminación.



4-. COMPETENCIAS DE LOS MUNICIPIOS:

Conforme a lo establecido en la Ley 1551 del 06 de julio de 2012, en su Artículo 6º, corresponde a los Municipios:

1. Administrar los asuntos municipales y prestar los servicios públicos que determine la ley.
2. Elaborar los planes de desarrollo municipal, en concordancia con el plan de desarrollo departamental, los planes de vida de los territorios y resguardos indígenas, incorporando las visiones de las minorías étnicas, de las organizaciones comunales y de los grupos de población vulnerables presentes en su territorio, teniendo en cuenta los criterios e instrumentos definidos por la Unidad de Planificación de Tierras Rurales y Usos Agropecuarios UPRA-, para el ordenamiento y uso eficiente del suelo rural, los programas de desarrollo rural, con enfoque territorial, y en armonía con el Plan Nacional de Desarrollo según la ley orgánica de la materia.
Los planes de desarrollo municipal deberán incluir estrategias y políticas dirigidas al respeto y garantía de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario;
3. Promover el desarrollo de su territorio y construir las obras que demande el progreso municipal. Para lo anterior deben tenerse en cuenta, entre otros: los planes de vida de los pueblos y comunidades indígenas y los planes de desarrollo comunal que tengan los respectivos organismos de acción comunal.
4. Elaborar e implementar los planes integrales de seguridad ciudadana, en coordinación con las autoridades locales de policía y promover la convivencia entre sus habitantes.
5. Promover la participación comunitaria, la cultura de derechos humanos, y el mejoramiento social y cultural de sus habitantes. El fomento de la cultura será prioridad de los Municipios y de los recursos públicos invertidos en actividades culturales tendrán, para todo los efectos legales, el carácter de gasto público social de conformidad con el Artículo 1, numeral 8 de la Ley 397 de 1987.
6. Promover alianzas y sinergias público privadas que contribuyan al desarrollo económico, social y ambiental del Municipio y de la región, mediante el empleo de los mecanismos de integración dispuestos en la ley.
7. Procurar la solución de las necesidades básicas insatisfechas de los habitantes del Municipio, en lo que sea de su competencia, con especial énfasis en los niños, las niñas, los adolescentes, las mujeres cabeza de familia, las personas de la tercera edad, las personas de condición de discapacidad y los demás sujetos de especial protección constitucional.
8. En asocio con los Departamentos y la Nación, contribuir al goce efectivo de los derechos de la población víctima del desplazamiento forzado, teniendo en cuenta los principios de coordinación, concurrencia, complementariedad, subsidiariedad y las normas jurídicas vigentes.
9. Formular y adoptar los planes de ordenamiento territorial, reglamentando de manera específica los usos del suelo en áreas urbanas, de expansión y rurales, de acuerdo con las leyes y teniendo en cuenta los instrumentos definidos por la UPRA para el ordenamiento y el uso eficiente del suelo rural. Optimizar los usos de las tierras disponibles y coordinar los planes sectoriales en armonía con las políticas nacionales y los planes departamentales y metropolitanos. Los planes de ordenamiento territorial serán presentados para revisión ante el Concejo Municipal o distrital cada (12) años.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

10. Velar por el adecuado manejo de los recursos naturales y del ambiente, de conformidad con la Constitución y la Ley.
11. Promover el mejoramiento económico y social de los habitantes del respectivo Municipio, fomentando la industria nacional, el comercio y el consumo interno en sus territorios de conformidad con la legislación vigente para estas materias.
12. Fomentar y promover el turismo, en coordinación con la política nacional.
13. Los Municipios fronterizos podrán celebrar Convenio con Entidades Territoriales limítrofes del mismo nivel y de países vecinos para el fomento de la convivencia y seguridad ciudadana, el desarrollo económico y comunitario, la prestación de servicios públicos y la preservación del ambiente.
14. Autorizar y aprobar, de acuerdo con la disponibilidad de servicios públicos, programas de desarrollo de Vivienda ejerciendo las funciones de vigilancia necesarias.
15. Incorporar el uso de nuevas tecnologías, energías renovables, reciclaje y producción limpia en los planes municipales de desarrollo.
16. En concordancia con lo establecido en el Artículo 355 de la Constitución Política, los Municipios y Distritos podrán celebrar Convenios solidarios con: los cabildos, las autoridades y organizaciones indígenas, los organismos de acción comunal y demás organizaciones civiles y asociaciones residentes en el territorio, para el desarrollo conjunto de programas y actividades establecidas por la Ley a los Municipios y Distritos, acorde con sus planes de desarrollo.
17. Elaborar los planes y programas anuales de fortalecimiento, con la correspondiente afectación presupuestal, de los cabildos, autoridades y organizaciones indígenas, organismos de acción comunal, organizaciones civiles y asociaciones residentes en el territorio. Lo anterior deberá construirse de manera concertada con esas organizaciones y teniendo en cuenta sus necesidades y los lineamientos de los respectivos planes de desarrollo.
18. Celebrar convenios de uso de bienes públicos y/o usufructo comunitario con los cabildos, autoridades y organizaciones indígenas y con los organismos de acción comunal y otros organismos comunitarios.
19. Garantizar la prestación del servicio de agua potable y saneamiento básico a los habitantes de la jurisdicción de acuerdo con la normatividad vigente en materia de servicios públicos domiciliarios.
20. Ejecutar el Programa de Alimentación escolar con sus propios recursos y los provenientes del Departamento y la Nación, quienes podrán realizar el acompañamiento técnico acorde con sus competencias.
21. Publicar los informes de rendición de cuentas en la respectiva página web del municipio.
22. Las demás que señalen la Constitución y la Ley.
23. En materia de vías, los Municipios tendrán a su cargo la construcción y mantenimiento de vías urbanas y rurales del rango municipal. Continuarán a cargo de la Nación, las



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

vías urbanas que formen parte de las carreteras nacionales, y del departamento las que sean departamentales.

5- PROPUESTA DE AJUSTE SALARIAL PARA LA PLANTA CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA:

5.1- NORMATIVIDAD APLICABLE:

- Constitución Nacional, Artículos 125.
- Constitución Política Art 150 numeral 19 literales e y f,
- Constitución Política Art 313 numeral 6 y 7.
- Constitución Política Art. 313 numeral 7.
- Constitución Política Art 286, Art 311 y siguientes, establecen formación de municipios, atribuciones, responsabilidad, obligaciones, creación de empleos y dependencias, competencia, entre otros.
- Constitución Política Art 287 -1.
- Constitución Política Art. 122, establece que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento; Artículo 315 Numeral 7, faculta al Alcalde para crear, suprimir y fusionar los empleos de sus dependencias, señalar sus funciones especiales y fijar sus emolumentos con sujeción a los acuerdos correspondientes.
- Decreto 2400 de 1968.
- Decreto 1950 de 1973.
- Decreto 1042 de 1978.
- Decreto 1045 de 1978.
- Ley 4ª de 1992. El Congreso de la República, en ejercicio de las facultades que le son propias y que consagra el artículo 150 de la C.P expidió la Ley 4ª de 1992, mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del Régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 250 numeral 19, literal e) de la C.P, norma que ha sido desarrollada por medio de diferentes disposiciones.
Dispone la Ley 4ª de 1992 en su artículo 3 que el sistema salarial de los servidores públicos está integrado por los siguientes elementos: la estructura de los empleos de conformidad con las funciones que se deban desarrollar, la escala y tipo de remuneración para cada cargo o categoría de cargos.
En su artículo 2º, la Ley 4ª de 1992 dispone que, la fijación de las asignaciones básicas para los distintos empleos, obedece necesariamente a la diversidad de funciones, calidades exigidas para su desempeño, responsabilidad de cada nivel de empleo y la escala y tipo de remuneración, de manera que tales diferencias objetivas explican el diverso tratamiento en la remuneración o asignación básica mensual, asimilable ésta última a la noción de sueldo y diferenciada del concepto de salario, de alcance muchos más extenso, como lo ha señalado el Consejo de Estado en diversos pronunciamientos, así: *la asignación básica correspondiente a cada empleo está determinada por sus funciones y responsabilidades, así como por los requisitos de conocimiento y experiencia requeridos para su ejercicio según la denominación y el grado establecidos en la estructura salarial.*
- Ley 87 de 1993, establece normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

- Ley 617 de 2000, Artículo 6 establece la categorización de los Municipios
- Ley 152 de 1995, establece la ley orgánica del plan de desarrollo y los procedimientos y mecanismos para su elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control.
- Ley 190 de 1995, Artículo 9, establece un término para que las entidades públicas elaboren su manual de funciones especificando claramente las funciones que debe cumplir cada funcionario.
- Ley 489 de 1998, regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la administración pública.
- Ley 715 de 2001. Dicta normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001 de la Constitución Política).
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1.998
- Decreto 785 de 2005, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y la clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- Decreto 2539 del 2005. Establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos ley 770 y 785 de 2005 y describe las competencias laborales de los servidores públicos del orden territorial.
- Decreto 1919 de 2002. Fija el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.
- Decreto Nacional 0840 del 25 de abril de 2012.
- Ley 1551 del 06 de julio de 2012, Por la cual se dictan normas para la modernización, organización y funcionamiento de los Municipios.
- Decreto 172 del 5 de octubre de 2001, por el cual se establece la Estructura Administrativa del Nivel Central del Municipio de Bucaramanga.
- Decreto 174 del 5 de octubre de 2001, por el cual se establece la Planta de personal de la Alcaldía del Municipio de Bucaramanga.
- Decreto 034 del 17 de marzo de 2006, por el cual se ajusta el Manual de Funciones y de competencias laborales específicas para los empleados de la planta de personal del Municipio de Bucaramanga.
- Decreto 050 del 31 de marzo de 2006, por el cual se modifica el Decreto Municipal 034 del 17 de marzo de 2006.
- Decreto 102 del 2 de agosto de 2006, por el cual se modifica y adicional el Artículo 1 de los Decreto 034 del 17 de marzo de 2006 y 050 del 31 de marzo de 2006, en el sentido de establecer los requisitos generales y específicos de estudio y experiencia para los empleos de los niveles directivo y asesor de la planta de personal de Despacho del Alcalde del Municipio de Bucaramanga.
- Decreto 104 del 4 de agosto de 2006, por el cual se crean unos cargos en la Planta de Cargos de la Administración Central del Municipio de Bucaramanga.
- Decreto 034 del 3. De febrero de 2007, por el cual se modifica y adiciona el Artículo 1 de los Decretos 034, 050 y 102 de 2006.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

- Decreto 185 del 1 de noviembre de 2007, por el cual se crean unos empleos en la Planta de cargos de la administración central municipal.
- Decreto 199 del 14 de noviembre de 2007, por medio del cual se modifica el Artículo segundo del Decreto 102 de 2006.
- Decreto 263 del 26 de diciembre de 2007, por el cual se modifica el Artículo 2 del Decreto 102 del 2 de agosto de 2006.
- Decreto 054 del 4 de abril de 2008, por el cual se modifica el Artículo 1 de los Decretos Municipales 0034, 0050 de 2006.
- Decreto 165 del 26 de septiembre de 2008, por el cual se modifica el Artículo 1 de los Decretos Municipales 0034, 0050 de 2006.
- Acuerdo Municipal 044 del 22 de diciembre de 2008, establece el Estatuto Tributario Municipal.
- Decreto Municipal No. 0243 de 2010. Por medio de la cual se modifica la estructura administrativa municipal y se crea la Oficina de Valorización Municipal.
- Decreto Municipal No. 0011 del 14 de enero de 2011, por medio del cual se modifica la estructura administrativa municipal mediante la creación de la Secretaría Jurídica del Municipio de Bucaramanga.
- Decreto Municipal No. 0020 del 21 de enero de 2011, por medio del cual se modifica la estructura de la administración municipal mediante la creación de la Secretaría de Planeación del Municipio de Bucaramanga.
- Decreto Municipal No. 0047 del 14 de marzo de 2012, por el cual se modifica el Artículo 1 de los Decretos Municipales 034, 050 y 102 de 2006, Decreto 008 de 2010, Artículo 13 del Decreto 020 de 2011 y se incorporan los cargos creados en los Decretos 004 y 0012 de 2012 en los Decretos 034 y 050 de 2006.
- Acuerdo No. 014 del 30 de mayo de 2012, por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Municipal "Bucaramanga Capital Sostenible" para el periodo 2012-2015.
- CIRCULARES:
 - 001 de 2002 Aplicación Decreto 1919 del 27 de diciembre de 2002
 - 0013 de 2005 Modificación circular 001 de 2002 referente aplicación Decreto 1919 de 2002.
 - Circular Conjunta No. 074 del 21 de octubre de 2009 de la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- JURISPRUENCIA:
 - Concepto Rad. 924 de 1997 del Consejo de Estado Sala de Consulta y Servicio Civil
 - Concepto Rad. 1518 de 2004 del Consejo de Estado Sala de Consulta y Servicio Civil
 - Concepto Rad. 1393 de 2002 del Consejo de Estado Sala de Consulta y Servicio Civil
 - T- 105/002 Corte Constitucional del 18 de febrero de 2002 Ponente Jaime Araujo Rentería
 - T - 347/02
 - T 1280/05
 - C- 510- 1999 - C- 315- 1995 - C- 880- 2003 - C- 1218 -2001 - C- 681 - 2003 - C- 314- 2004.
 - C- 256- 1998 - C- 054- 1998 - C- 623- 2003 - C- 062 - 1993 - C- 1017- 2003 - C- 579 - 2001.
 - C - 306- 2004 - C- 725 - 2000 - C- 1064 - 2001



5.2- PLAN DE DESARROLLO BUCARAMANGA SOSTENIBLE:

Para la comprensión de la situación actual y la iniciativa propuesta sobre un ajuste salarial se abarcan aspectos fundamentales sobre la normatividad territorial, el Plan de Desarrollo Municipal 2012 – 2015 “Bucaramanga Capital Sostenible”, ambiente socioeconómico regional y misión/visión estratégica institucional.

Es así que en el numeral 2.4.1 del Acuerdo Municipal 014 del 30 de mayo de 2012, Plan de Desarrollo Municipal “Bucaramanga Capital Sostenible” periodo 2012-2015, quedó plasmado el eje programático “Administración Eficiente en un buen Gobierno”.

Bucaramanga, es considerada a nivel mundial una ciudad emprendedora, pionera en iniciativas de redes mundiales, con un empuje en sus alianzas estratégicas entre el sector público, privado y la región, para articular su Política Pública, sin dejar atrás su estrategia organizacional claramente encaminada a fortalecer la competitividad y la globalización, con personal altamente calificado, remunerado y comprometido en mejorar la calidad de vida de la ciudad.

Las necesidades del servicio de la administración para el desarrollo de esta importante Política Pública, hace indispensable que los servidores públicos al servicio de la administración municipal se encuentren satisfechos con la remuneración que reciben acorde a la categorización del ente territorial, del más alto nivel que garantice la continuidad y la sostenibilidad del proceso del talento humano.

La justificación de la existencia de unos salarios acordes con la estructura administrativa, tiene el propósito esencial de ayudar a fortalecer el nivel y la calidad de vida de los servidores públicos, reforzando y manteniendo una estrategia de dirección municipal dentro de un marco de intervención adecuado a través de la prestación de unos servicios altamente calificados, junto con los fundamentos legales que enmarcan el conjunto articulado de herramientas institucionales encaminadas a impulsar la Política Pública definida en el Eje programático: Administración Eficiente es un Buen Gobierno, eje central del Plan de Desarrollo 2012- 2015, “Bucaramanga Capital Sostenible”, liderada por el Alcalde Luis Francisco Bohórquez Pedraza.

La viabilidad técnica de un ajuste salarial, debe ir de la mano de la conveniencia y la oportunidad de continuar y hacer sostenible la construcción y el fortalecimiento de la plataforma del desarrollo humano, que asegure y garantice la continuidad y sostenibilidad de la administración pública.

Con el fin de asegurar la estabilidad macroeconómica y financiera, los planes de gastos derivados de los planes de desarrollo deben ser consistentes con las proyecciones de ingresos y de financiación, de acuerdo con las restricciones del programa financiero del sector público y de los programas de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y de la programación financiera para que toda la economía sea congruente con dicha estabilidad.



5.2.1- SOSTENIBILIDAD FISCAL Y GOBERNANZA

"Natera (2004) plantea que la gobernanza alude a un nuevo estilo de gobierno, distinto del modelo de control jerárquico pero también del mercado, caracterizado por un mayor grado de interacción y de cooperación entre el Estado y los actores no estatales, esto implica un cambio de sentido del gobierno, un nuevo método conforme al cual se gobierna la sociedad. Uno de los puntos cruciales de la gobernanza es la responsabilidad fiscal que engloba aspectos fundamentales dentro de la dinámica del desarrollo municipal como son los relacionados con el buen gobierno, la transparencia y la eficacia en la gestión pública.

En aras de cumplir con estos preceptos, la administración municipal propenderá por construir una ciudad que conciba y estructure proyectos que jalonen la modernización económica, tecnológica, urbanística y ambiental aunando para ello los esfuerzos de todos los sectores de la población bucaramanguesa y garantizando al mismo tiempo la sostenibilidad fiscal y el buen gobierno. De esta forma, el gobierno municipal desarrollará acciones que fortalecen la participación ciudadana y la eficiencia fiscal agrupadas bajo dos ejes programáticos fundamentales denominados: Administración Eficiente es un Buen Gobierno y Participación Ciudadana, los cuales se presentan a continuación.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente se puede definir que el objetivo de esta dimensión gira en torno al logro de una gestión pública más inclusiva y participativa que procure el mejoramiento de su función administrativa a través de la eficiencia fiscal aplicando criterios de transparencia y buen gobierno.

5.2.3 EJE PROGRAMÁTICO ADMINISTRACIÓN EFICIENTE ES UN BUEN GOBIERNO

5.2.3.1- PROBLEMÁTICA

En la administración municipal se detectó la existencia de dos problemas que repercuten en el desarrollo de la gestión institucional. El primero hace referencia a la deficiente prestación del servicio al cliente, motivado por una planta de personal insuficiente y una inadecuada infraestructura. El segundo corresponde al atraso tecnológico que dificulta el acceso a la información actualizada y oportuna de los procesos que realiza el municipio".

5.2.3.2 DIAGNÓSTICO SECTORIAL

Fortalecimiento Institucional

Talento Humano

"Según información suministrada por la Secretaría Administrativa, durante la vigencia del año 2011, la Administración Central contaba con una nómina de 325 cargos de personal de planta,



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

distribuidos así: Nivel Directivo: 25, Nivel Asesor: 21, Nivel Profesional: 115, Nivel Técnico: 52, Nivel Asistencial: 112”.

Haciendo un análisis comparativo entre los salarios devengados por los diferentes niveles, (Asistencial, Técnico; Profesional, Asesor y Directivo) entre los Municipios de Floridablanca, Girón y Bucaramanga los de este último están por debajo de los anteriores. Situación que ha generado cierto inconformismo dentro de los servidores públicos máxime cuando Bucaramanga ha demostrado excelentes niveles de recaudo, avance tecnológico, indicadores de gestión altos, con Certificación del SIGC en todos los procesos.

Ante esta situación los servidores públicos de la planta central del Municipio de Bucaramanga a través de la Comisión de Personal, los diferentes sindicatos han solicitado al Señor Alcalde y al Concejo Municipal se estudie la posibilidad de realizar un ajuste salarial que permita estar en condiciones similares a la escala salarial de los Municipios tomados como referencia, con el propósito de mejorar el poder adquisitivo y elevar la calidad de vida y el bienestar de su núcleo familiar, máxime cuando Bucaramanga está proyectada como ciudad Emprendedora, Competitiva y Global.

Capacitación y Formación

“La Administración Central cuenta con un programa de capacitación y formación, diseñado para fortalecer las tres dimensiones (El Ser, Saber, Saber-Hacer), orientado al desarrollo de competencias y valores, en aras de propiciar la eficacia organizacional para el mejoramiento en la prestación del servicio. No obstante, este programa presenta en la actualidad dificultades en el seguimiento y medición del impacto, debido a que no se encuentra centralizado en la Subsecretaría Administrativa”.

Bienestar Social e Incentivos

“Existe un programa de Bienestar Social orientado a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos para el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, el plan de bienestar social se ejecutó en su totalidad beneficiando a la mayor parte de los servidores públicos que la ley contempla. Además se cuenta con un plan de compensación para incentivar a nivel individual y en equipo a los mejores servidores públicos, el cual contempla beneficios académicos y de bienestar para mejorar la productividad de la entidad, entre los beneficios está el apoyo económico para estudios superiores, recreación, exaltaciones a nivel individual, y hasta 20 (SMLV), para equipos de trabajo que presenten proyectos que mejoren la prestación de los servicios.

En lo relacionado con sus finanzas, el municipio presenta un ahorro corriente, un superávit total primario presupuestal y un cumplimiento de todos los indicadores de la Ley 617 de 2000 y la Ley 358 de 1997, los cuales están por debajo de los límites establecidos en la Ley. Se ha logrado un indicador de cumplimiento del 34,5% es decir 15,5 puntos porcentuales por debajo de techo que establece la Ley 617 de 2000 lo que significa un mayor control en el manejo austero de los gastos de funcionamiento del nivel central, un mayor direccionamiento de los recursos a los rubros de inversión y garantiza mantener el municipio en categoría especial”. (Ver Tabla 31).



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

Tabla 31. Indicadores de Hacienda

INDICADORES	2008	2009	2010	2011
Cumplimiento Ley 617 de 2000	43,2%	38,66%	38,84%	34,5%
Ley 358 de 1.997 Solvencia	9,5%	3,9%	2,5%	2,2%
Ley 358 de 1.997 Sostenibilidad	70,1%	54,0%	55,5%	61,4%

Fuente: Secretaría de Hacienda

"La evaluación realizada por el DNP, en cuanto a desempeño fiscal desde el punto de vista presupuestal ubicó al Municipio en la posición No. 2 a nivel departamental y 15 a nivel nacional, mejorando su desempeño con respecto a años anteriores.

En el cuatrienio inmediatamente anterior no se generó ningún incremento en las tarifas de impuesto predial y de Industria y comercio como principales rentas tributarias del municipio, no obstante en los ingresos tributarios municipales se presentó un incremento significativo hasta de un 32% pasando del año 2008 con \$125.448 millones a Diciembre de 2011 con \$183.310 millones, generando un incremento absoluto de \$57.862 millones, del total de los ingresos del presupuesto, el 47% corresponden a recursos del Sistema General de Participaciones". (Ver Tabla 32)

Tabla 32. Ejecución de Ingresos 2008 – 2011

INGRESOS	2008	2009	2010	2011
Tributarios	125.448.336.632	154.008.539.446	168.325.844.250	183.310.111.245
No tributarios	214.494.208.223	234.644.294.993	222.335.108.672	221.832.968.498
Recursos de capital	88.633.535.501	251.778.183.322	367.249.889.832	216.691.759.384
TOTAL	428.576.080.356	640.431.017.761	757.910.842.754	621.834.839.127

Fuente: Secretaría de Hacienda

En la ejecución de los egresos del municipio se ha venido fortaleciendo el rubro de inversión, el cual representa el 83% del total de la ejecución del gasto; se ha mantenido la austeridad en el gasto de funcionamiento el cual representa solo un 12% por su lado el monto del servicio público aumentó el 5%. (Ver Tabla 33).

Tabla 33. Ejecución de Egresos 2008 – 2011



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

EGRESOS	2008	2009	2010	2011
Funcionamiento	54.827.909.942	61.605.033.393	65.242.726.971	64.691.943.506
Inversión	285.910.553.821	374.993.560.334	563.738.955.337	507.062.056.668
Servicio a la Deuda	10.155.690.553	10.172.819.675	9.136.094.819	25.668.894.946
TOTAL	350.894.154.316	446.771.413.402	638.117.777.127	597.422.895.120

Fuente: Secretaría de Hacienda

En el área contable se continúa con el proceso de sostenibilidad contable de acuerdo con las directrices de la Contaduría General de la Nación. Así mismo, es importante resaltar que el municipio de Bucaramanga, tiene calificación **A+ (A mas)**, realizada por la Calificadora **VALUE AND RISK RATING S.A.**, que indica la existencia de buena capacidad de pago”.

5.2.3.3- POLÍTICA PÚBLICA

“La administración municipal en aras de lograr los objetivos institucionales desarrollará programas de capacitación incentivando el desarrollo de las competencias, habilidades, capacidades e idoneidad de nuestros servidores públicos. Todos los servidores públicos sin discriminación tendrán acceso a la capacitación relativa al desempeño laboral específico en cada puesto de trabajo. Igualmente, se realizará la reingeniería y nivelación salarial de la Administración Central.

Nuestro programa de buen Gobierno estará orientado al ciudadano mediante el fortalecimiento de los canales de comunicación y definiendo la estructura necesaria para la atención al ciudadano en todos los niveles, impulsando una política interna de servicio con calidad y calidez fortaleciendo la aplicabilidad de herramientas tecnológicas que propendan por un fácil acceso a los trámites y servicios ofrecidos por la Alcaldía Municipal en virtud de la estrategia de gobierno en línea, manteniendo el compromiso con el pacto de transparencia y el desarrollo de estrategias como las auditorías visibles que permitan al ciudadano cliente el acompañamiento permanente al actuar público.

La Secretaría Administrativa liderará estrategias organizacionales que le permitan mejorar el desempeño integral y mejorar el posicionamiento en el ranking de desempeño en el componente de eficacia, garantizando el mantenimiento y mejoramiento continuo del Sistema Integrado de Gestión y control como herramienta gerencial.

Se hace necesario crear dentro de la estructura organizacional la Oficina del Sistema Integrado de Gestión y Control, con personal de planta, con el fin de mantener la certificación.

Se garantizará la solvencia fiscal a través del fortalecimiento de los recaudos municipales. Igualmente se dará cumplimiento de los Indicadores de la Ley 617 de 2000, 358 de 1997 y 819 de 2003.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento en la ejecución del presupuesto municipal y realizar los correspondientes controles que permitan mejorar y mantener los índices de evaluación fiscal y cumplimiento de la Ley 617 de 2000, se implementará una herramienta tecnológica que integre las áreas funcionales de tesorería, contabilidad, presupuesto e impuestos. Ésta herramienta debe garantizar que el proceso de los terceros en cualquiera de sus etapas impacte en tiempo real los registros presupuestales de tesorería y contabilidad”.

5.2.3.4- PROPÓSITOS

- “Realizar la nivelación salarial a los servidores públicos de la Administración Municipal, ajustada a la estadística salarial de los entes territoriales vecinos y a las responsabilidades propias de cada cargo con respecto a los grados definidos, es decir la remuneración debe ser proporcional al grado de responsabilidad de las actuaciones de cada cargo.
- Contar con un software y equipos de cómputo necesarios, para el manejo de las contribuciones de valorización, que permitan una respuesta oportuna a los requerimientos de los ciudadanos y el control del recaudo por parte de la entidad territorial.
- Mantener un plan efectivo de comunicación articulado a la ejecución y desarrollo de la estrategia Nacional de Gobierno en Línea.
- Establecer y ejecutar estrategias organizacionales destinadas a crear una cultura de calidad en la atención al usuario; así como un compromiso frente al cumplimiento del código de buen gobierno en aras de atender los preceptos de probidad y transparencia, propendiendo por un ejercicio de cumplimiento de los fines públicos.
- Mantener estrategias de comunicación y buen gobierno como las auditorías visibles, activación del control social a través de los veedores ciudadanos y procesos interactivos y masivos en lo referido a la rendición de cuentas y el actuar del Gobierno municipal.
- Mantener y prestar servicios a los contribuyentes a través de las jornadas tributarias, el mantenimiento de una página web con toda la información necesaria como: formularios, calendario tributario, normatividad en general, manuales, instructivos y desarrollar los mecanismos electrónicos necesarios que le permita al contribuyente conocer y cumplir oportunamente respecto de sus obligaciones.”

6. ESCALAS SALARIALES A NIVEL DE AREA METROPOLITANA AÑO 2012:



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

ALCALDIA DE BUCARAMANGA										
NIVEL	DIRECTIVO	N° Cargos	ASESOR	N° Cargos	PROFESIONAL	N° Cargos	TECNICO	N° Cargos	ASISTENCIAL	N° Cargos
GRADO										
21	\$ 3.397.008	10							\$ 896.879	44
22			\$3.277.988	5			\$ 1.331.716	2	\$ 986.376	53
23					\$ 1.814.425	23	\$ 1.516.866	6	\$ 1.274.409	3
24	\$ -	-	\$4.459.413	9			\$ 1.686.587	10	\$ 1.431.165	4
25	\$ 7.465.064	13			\$ 2.089.947	45	\$ 1.798.998	8	\$ 1.501.435	2
26	\$ 11.513.616	1	\$7.465.064	5	\$ 2.618.945	9	\$ 1.838.673	23	\$ 1.825.466	1
27					\$ 2.696.089	7	\$ 2.020.686	3	\$ 1.942.268	2
28					\$ 3.106.064	13			\$ 2.000.635	3
29					\$ 3.357.336	1				
30					\$ 3.732.042	5				
31					\$ 3.738.072	12				
34					\$ 5.080.024	2				
		25		19		117		52		112

Fuente: Decreto 0086 del 16 de mayo de 2012

ALCALDIA DE FLORIDABLANCA					
NIVEL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
GRADO					
1	\$ 4.207.329	\$5.250.581	\$ 2.458.870	\$ 1.821.653	\$ 1.487.062
2	\$ 5.073.668	\$6.830.471	\$ 2.760.321	\$ 2.018.023	\$ 1.553.872
3	\$ 5.256.881	\$7.018.533	\$ 2.916.671	\$ 2.020.686	\$ 1.678.223
4	\$ 6.830.471		\$ 3.281.707	\$ -	\$ 1.732.188
5	\$ 7.122.890		\$ 3.431.633	\$ -	\$ 1.900.483
6	\$ 9.755.626		\$ 3.628.487	\$ -	\$ 1.960.903
7			\$ 4.404.379		\$ 2.000.635
8			\$ 4.789.779		
9			\$ 5.450.908		

Fuente: Decreto 0120 del 16 de mayo de 2012



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

ALCALDIA DE SAN JUAN DE GIRON					
NIVEL GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
1	\$ 4.157.000	\$3.636.000	\$ 2.348.000	\$ 1.376.000	\$ 1.092.000
2		\$3.825.000	\$ 2.353.000	\$ 1.762.000	\$ 1.138.000
3			\$ 3.714.000	\$ 1.943.000	\$ 1.146.000
4				\$ 2.020.000	\$ 1.240.000
5					\$ 1.248.000
6					\$ 1.293.000
7					\$ 1.376.000
8					\$ 1.431.000
9					\$ 1.560.000
10					\$ 1.571.000
11					\$ 1.762.000
12					\$ 1.805.000
13					\$ 2.000.000
25			\$ 4.139.000		

Fuente: Decreto 097 del 25 de mayo de 2012

CUADRO COMPARATIVO POR MUNICIPIOS Y POR NIVELES

NIVEL	BUCARAMANGA	FLORIDABLANCA	GIRON
ASISTENCIAL	\$ 896.879	\$ 1.487.062	\$ 1.092.000
	\$ 986.376	\$ 1.553.872	\$ 1.138.000
	\$ 1.274.409	\$ 1.678.223	\$ 1.146.000
	\$ 1.431.165	\$ 1.732.188	\$ 1.240.000
	\$ 1.501.435	\$ 1.900.483	\$ 1.248.000
	\$ 1.825.466	\$ 1.960.903	\$ 1.293.000
	\$ 1.942.268	\$ 2.000.635	\$ 1.376.000
	\$ 2.000.635		\$ 1.431.000
			\$ 1.560.000
			\$ 1.571.000
		\$ 1.762.000	
		\$ 1.805.000	



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

NIVEL	BUCARAMANGA	FLORIDABLANCA	GIRON
TECNICO	\$ 1.331.716	\$ 1.821.653	\$ 1.376.000
	\$ 1.516.866	\$ 2.018.023	\$ 1.762.000
	\$ 1.686.587	\$ 2.020.686	\$ 1.943.000
	\$ 1.798.998		\$ 2.020.000
	\$ 1.838.673		
	\$ 2.020.686		
PROFESIONAL	\$ 1.814.425	\$ 2.458.870	\$ 2.348.000
		\$ 2.760.321	\$ 2.353.000
	\$ 2.089.947	\$ 2.916.671	\$ 3.714.000
	\$ 2.618.945	\$ 3.281.707	\$ 4.139.000
	\$ 2.696.089	\$ 3.431.633	
	\$ 3.106.064	\$ 3.628.487	
	\$ 3.357.336	\$ 4.404.379	
	\$ 3.732.042	\$ 4.789.779	
	\$ 3.738.072	\$ 5.450.908	
	\$ 5.080.024		
ASESOR	\$3.277.988	\$5.250.581	\$3.636.000
		\$6.830.471	\$3.825.000
	\$4.459.413	\$7.018.533	
	\$7.465.064		
DIRECTIVO	\$ 3.397.008	\$ 4.207.329	\$ 4.157.000
	\$ 7.465.064	\$ 5.073.668	
	\$ 11.513.616	\$ 5.256.881	
		\$ 6.830.471	
		\$ 7.122.890	
		\$ 9.755.626	

"En Bucaramanga y su Área Metropolitana- AMB se está dando un deterioro en las condiciones económicas de los hogares, que lleva a un mayor número de personas a entrar al mercado laboral en búsqueda de un empleo, impactando directamente la tasa de desempleo, que tiende a elevarse en la medida en que la economía de la ciudad, el AMB y la región no es capaz de absorber la nueva mano de obra disponible dada su incapacidad de ofrecer las suficientes oportunidades de trabajo para todos los interesados".

"Los problemas del mercado laboral Bumangués no se circunscriben exclusivamente al alto nivel de desocupados sino también, a la calidad del trabajo, relacionado con el subempleo, la informalidad y los bajos ingresos salariales, lo que constituye una situación alarmante para los trabajadores y la sostenibilidad de la economía de la ciudad. De otra parte, frente a la insuficiencia en la generación de empleo por parte de los sectores modernos tanto privado



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

como público, el sector informal urbano se ha transformado en una alternativa para la sobrevivencia familiar, actuando como esponja que absorbe parte del excedente de la mano de obra urbana en actividades relevantes de baja productividad."

Fuente plan de desarrollo Municipal 2012-2015.

Al hacer un análisis comparativo de los salarios asignados para la vigencia 2012 entre la planta central del Municipio de Bucaramanga, Floridablanca y San Juan de Girón se identifican brechas marcadas que reducidas podrían llevar a elevar los niveles en la calidad del servicio prestado; pues con ello se estaría estimulando y motivando al servidor público en su propósito de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Como se observa en Bucaramanga nuestra Administración Municipal Planta Central, se encuentra por debajo de las asignaciones salariales de estos dos municipios, muy a pesar que somos un Municipio de categoría especial respecto de los otros que son de categoría Primera; así mismo estando ubicados dentro del mismo entorno ("Área Metropolitana") económico, contribuyendo de esta manera a ampliar las brechas existentes.

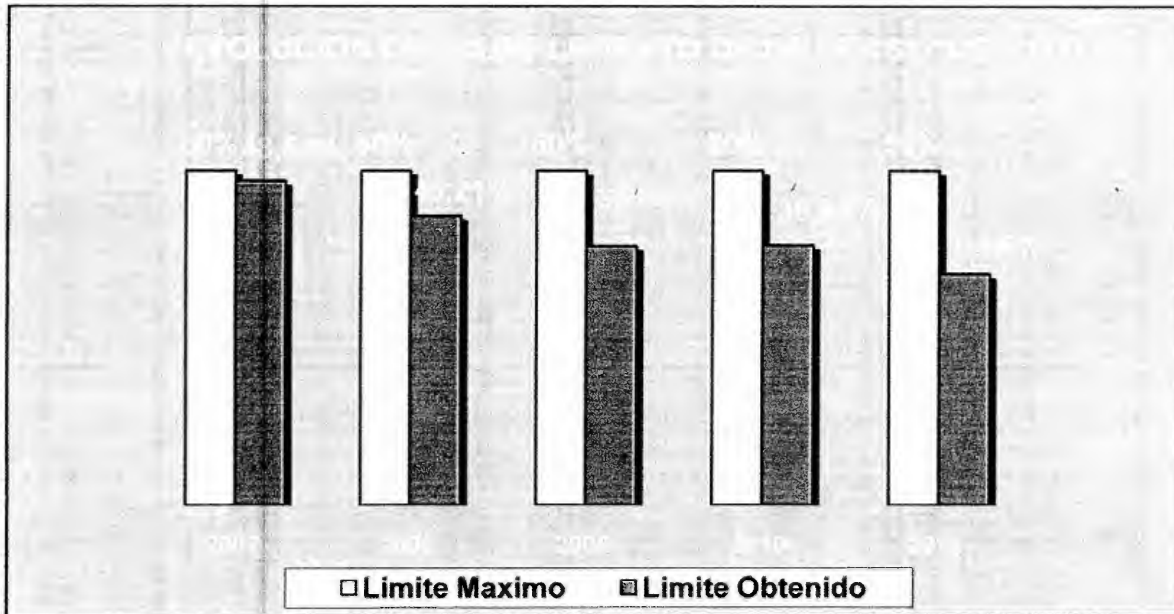
La Alcaldía de Bucaramanga ha registrado un crecimiento sostenido de sus ingresos tributarios en los últimos años, la buena noticia resulta ser la reducción de la dependencia de los recursos provenientes de la nación. Los buenos resultados del Municipio en materia de finanzas públicas, se han visto reflejados en los comparativos realizados a nivel nacional con el ranking de desempeño fiscal, donde la ciudad ha mostrado un repunte importante.

Los habitantes del Municipio de Bucaramanga se encuentran clasificados por su nivel socio-económico en 6 estratos, predominando especialmente los habitantes en estratos medio, medio-medio, donde la principal fuente de acceso laboral es el sector público. Existen obstáculos para garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades que se relacionan con la pobreza, el desplazamiento y la vulnerabilidad social e igualmente la inequidad en su desarrollo territorial, razón por la cual se han dirigido esfuerzos hacia la protección de las personas víctimas del desplazamiento forzado por la violencia, grupo social cuyos derechos están profundamente vulnerados a nivel nacional, las mujeres, los hombres, los niños, los jóvenes, víctimas de las diferentes violencias, reciben atención especializada tendientes a promover el restablecimiento de sus derechos y el reconocimiento de su dignidad.

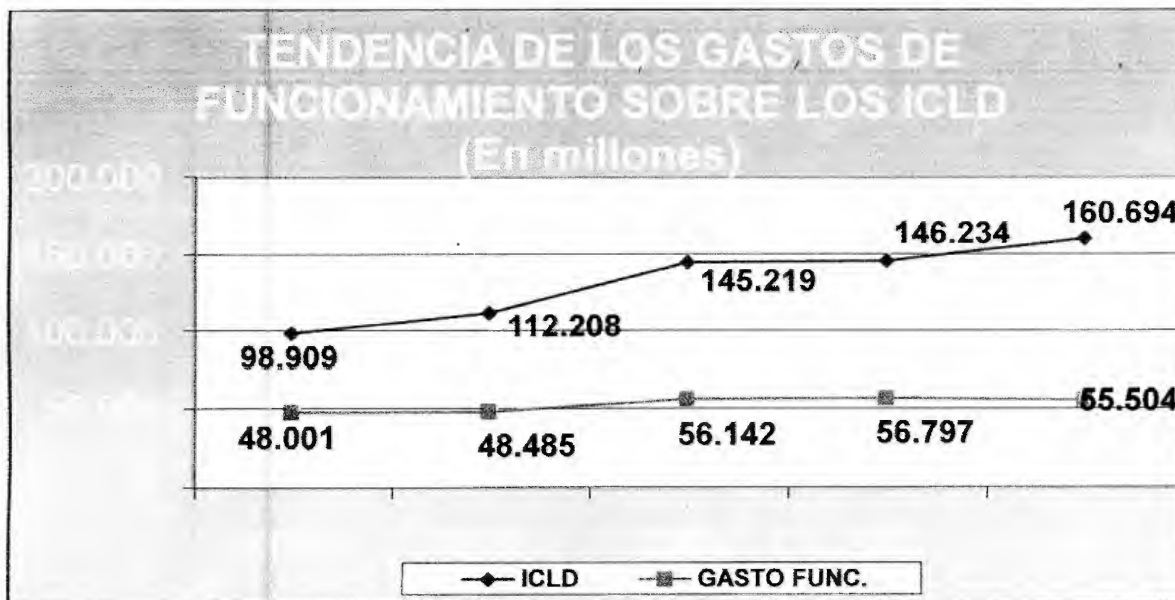
El Municipio de Bucaramanga de conformidad con la Ley 617 de 2000, se encuentra clasificado en categoría **ESPECIAL**, por lo tanto debe cumplir con el indicador del 50% de la relación gastos de funcionamiento sobre Ingresos Corrientes de Libre Destinación; en los últimos años el indicador se ha mantenido por debajo del límite de la Ley 617 de 2000, tal y como lo muestra la grafica:



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA



Lo que ha permitido que el Municipio se aleje del indicador de ley por debajo de los 15 puntos, principalmente debido al control de los gastos de funcionamiento y al mejoramiento de los ingresos corrientes de libre destinación.

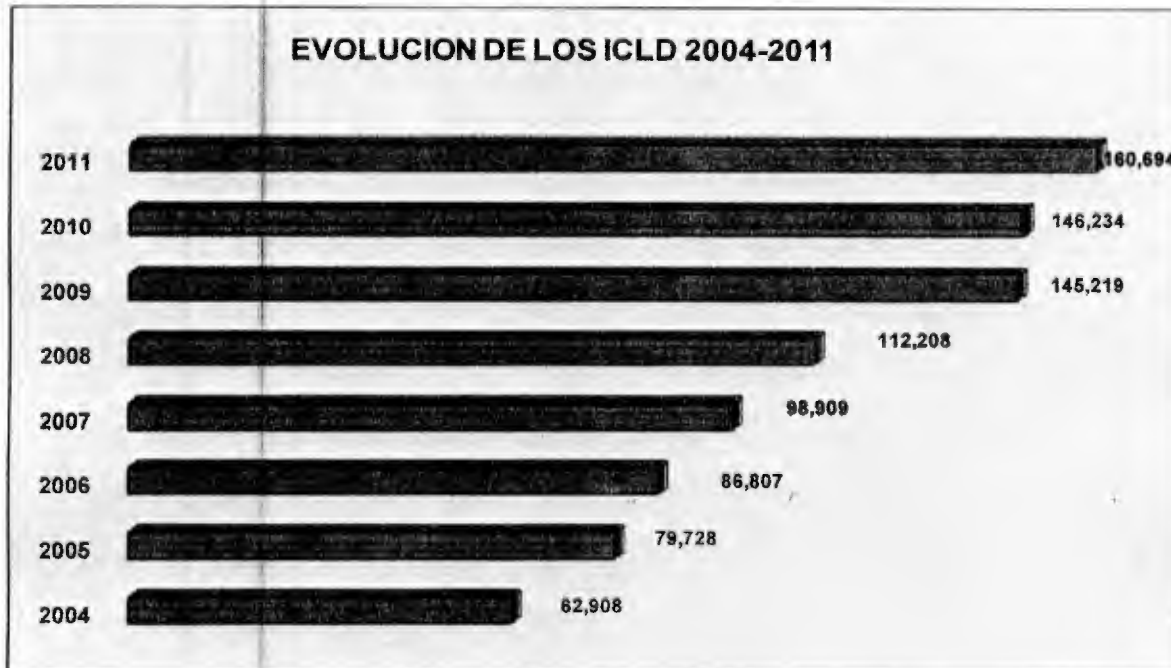


En la grafica anterior se muestra como es la tendencia de los gastos de funcionamiento frente a los Ingresos Corrientes de Libre Destinación, podemos observar que los gastos se mantienen casi constantes mientras que los ingresos corrientes de Libre destinación muestran un crecimiento anual.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

EVOLUCION DE LOS ICLD 2004-2011



Es importante resaltar que la diferencia de 15 puntos frente al límite máximo nos permite tener un margen de maniobra para poder realizar este ajuste a los salarios de los empleados de la Administración Central del Municipio de Bucaramanga.

AÑOS	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	ICLD	INDICADOR LEY 617 DE 2000
2012	59,424	182,849	32%
2013	62,989	190,403	33%
2014	66,139	201,659	33%
2015	69,446	220,053	32%
2016	72,918	228,855	32%

Frente al ejercicio que se plantea es necesario observar que en ningún momento se extralimitaría el indicador de la Ley 617 de 2000, proyectándolo a un escenario de cinco años.

El Comité Interinstitucional designado para diseñar una propuesta de nivelación salarial, presenta la siguiente propuesta de **ajuste salarial** como resultado de un diagnóstico basado en el análisis de la situación financiera del Municipio de Bucaramanga y de la situación del talento humano de la administración central, igualmente aprobada de común acuerdo por todos los integrantes del Comité designados para tal fin, que es diferente a una propuesta de nivelación salarial, toda vez que ésta requiere de un análisis más profundo que implica modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales; trámite que no se puede dar conforme a las directrices de la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil hasta tanto no culmine el proceso de la Convocatoria No. 001 de 2005, también implicaba adelantar la valoración de cargos, reducción de grados, incremento de la planta en



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

el cumplimiento de la Ley de Empleo, lo que resultaría más parecido a un proceso de re-estructuración y/o modernización administrativa.

La propuesta de ajuste salarial partió también de un análisis comparativo de la escala salarial de los Municipios del Área Metropolitana, donde las diferencias son bastante significativas pese a que son Municipio de categoría inferior a la de Bucaramanga tal y como se puede observar en los apartes de este estudio y la otra variable de acuerdo a la disponibilidad de recursos.

La propuesta final apunta a que se realice un ajuste salarial, partiendo del análisis de la existencia de una escala con gran disparidad de asignaciones salariales en los diferentes niveles, que dificulta cualquier proceso de ajuste salarial, se optó por realizar una propuesta por nivel en donde el valor ajustado guarde un equilibrio fundado en cada nivel, respecto a los toques máximos del Decreto 0840 de 2012 del Gobierno Nacional.

NUMERO DE GRADOS	NIVELES
8	ASISTENCIAL
6	TECNICO
9	PROFESIONAL
3	ASESOR
3	DIRECTIVO
--	ELECCION POPULAR

Fuente: Decreto 0035 de 2006, Decretos 0243 de 2010, 011 y 020 de 2011 y Decreto 047 de 2012.

Desde el punto de vista financiero significa un incremento de novecientos sesenta y tres millones ochocientos ochenta y cuatro mil ciento cuarenta y cinco pesos m/cte (\$963.884.145,00), en lo que resta en la actual vigencia (5 meses) y que se cuenta con la disponibilidad presupuestal para atender el ajuste salarial propuesto.

7- PLANTA DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA.

Dentro de la planta de personal de la administración central del Municipio de Bucaramanga, se encuentran los siguientes niveles:

- **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.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos, cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los servidores públicos de la Alta dirección territorial.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

- **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 pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas, misionales y de apoyo, así como las relaciones con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **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.

7.2- DISTRIBUCION DE PLANTA DE PERSONAL

No. Empleos	Dependencia y Denominación del Empleo		Código	Grado
DESPACHO ALCALDE				
1	Un	Alcalde	005	26
1	Un	Director de Dpto. Administrativo	055	25
7	Siete	Secretario de Despacho	020	26
2	Dos	Jefe de Oficina (Control Interno y CID)	006	26
2	Dos	Jefe de Oficina Asesora (Jurídica y Planeación)	115	26
8	Ocho	Subsecretario de Despacho	045	21
3	Tres	Asesor	105	26
8	Ocho	Asesor	105	24
1	Un	Tesorero General	201	34
1	Un	Almacenista General	215	29
1	Un	Líder de Programa	206	34
4	Cuatro	Profesional Especializado	222	31
4	Cuatro	Profesional Especializado	222	28
3	Tres	Profesional Especializado	222	30
3	Tres	Profesional Universitario	219	27
3	Tres	Profesional Universitario	219	25
5	Cinco	Técnico Operativo	314	25
2	Dos	Técnico Operativo	314	27
1	Un	Secretario Ejecutivo del Despacho	438	28
1	Un	Auxiliar Administrativo	407	27
2	Dos	Auxiliar de Servicios Generales	470	24
1	Un	Conductor	480	26
PLANTA GLOBAL				
3	Tres	Asesor	105	22
1	Un	Líder de Proyecto	208	31
1	Un	Profesional Especializado	222	31
3	Tres	Profesional Especializado	222	28
3	Tres	Profesional Universitario	219	27
1	Un	Profesional Universitario	219	26



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

No. Empleos	Dependencia y Denominación del Empleo		Código	Grado
43	Cuarenta y tres	Profesional Universitario	219	25
4	Cuatro	Profesional Universitario	219	23
4	Cuatro	Comisario de Familia	202	26
16	Dieciséis	Inspector de Policía Urbano	233	23
3	Tres	Inspector de Policía Rural	306	25
23	Veintitrés	Técnico Área de Salud	323	26
10	Diez	Técnico Operativo	314	24
3	Tres	Técnico Operativo	314	23
1	Un	Técnico Administrativo	367	22
2	Dos	Auxiliar Área de Salud	412	25
2	Dos	Auxiliar Administrativo	407	28
3	Tres	Auxiliar Administrativo	407	27
3	Tres	Auxiliar Administrativo	407	23
53	Cincuenta y tres	Auxiliar Administrativo	407	22
42	Cuarenta y dos	Auxiliar Administrativo	407	21

Fuente: Decreto 0035 de 2006

7.3- ESCALA SALARIAL

La actual escala salarial esta adoptada mediante Decreto, según facultades otorgadas por el Honorable Concejo y refleja lo sustentado anteriormente en cuanto a las desigualdades entre un grado y otro, y en cuanto al número de grados en un mismo nivel a pesar de existir equivalencias entre funciones y requisitos.

La necesidad de realizar un ajuste salarial en la estructura administrativa del Municipio de Bucaramanga, esta basado en contar con personal bien remunerado, altamente calificado, con base en unos estándares acordes tanto con el entorno del área metropolitana, como en la categorización del Municipio y la capacidad adquisitiva, cuyo propósito esencial es el fortalecimiento de la calidad de vida del talento humano, al servicio de la función pública en la Alcaldía de Bucaramanga, con un marco de intervención adecuado a través de la ejecución de los planes, programas y proyectos contemplados en el Plan de Desarrollo.

La escala salarial actual en la administración municipal 2012 se refleja, así:

No. Empleos	Dependencia y Denominación del Empleo	Asignación básica mensual
DESPACHO ALCALDE		
1	Alcalde	11.513.616
1	Director de Dpto. Administrativo	7.465.064
9	Secretario de Despacho	7.465.064
2	Jefe de Oficina (Control Interno y CID)	7.465.064
10	Subsecretario de Despacho	3.397.008
3	Asesor	7.465.064
9	Asesor	4.459.413
1	Tesorero General	5.080.024
1	Almacenista General	3.357.336
1	Líder de Programa	5.080.024
4	Profesional Especializado	3.738.072



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

No. Empleos	Dependencia y Denominación del Empleo	Asignación básica mensual
3	Profesional Especializado	3.732.042
4	Profesional Especializado	3.106.064
4	Profesional Universitario	2.696.089
4	Profesional Universitario	2.618.945
2	Técnico Operativo	2.020.686
5	Técnico Operativo	1.798.998
1	Secretario Ejecutivo del Despacho	2.000.635
1	Auxiliar Administrativo	1.942.268
4	Auxiliar de Servicios Generales	1.431.165
1	Conductor	1.825.466
PLANTA GLOBAL		
2	Asesor	3.277.988
1	Líder de Proyecto	3.738.072
7	Profesional Especializado	3.738.072
2	Profesional Especializado	3.106.064
9	Profesional Universitario	2.696.089
3	Profesional Universitario	2.618.945
41	Profesional Universitario	2.089.947
7	Profesional Universitario	1.814.425
6	Comisario de Familia	2.618.945
16	Inspector de Policía Urbano	1.814.425
3	Inspector de Policía Rural	1.798.998
23	Técnico Área de Salud	1.838.673
10	Técnico Operativo	1.686.587
6	Técnico Operativo	1.516.866
2	Técnico Administrativo	1.331.716
2	Auxiliar Área de Salud	1.501.435
2	Auxiliar Administrativo	2.000.635
1	Auxiliar Administrativo	1.942.268
3	Auxiliar Administrativo	1.274.409
53	Auxiliar Administrativo	986.376
44	Auxiliar Administrativo	896.879

Fuente: Decreto 0035 de 2006, Decreto 011, 020 de 2011 y Decreto 047 de 2012.

7.4 PROPOSITO GENERAL DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL

No. Empleos	NIVEL	CODIGO	GRADO	A.B.M.	NIVEL	PROPOSITO PRINCIPAL EMPLEO	EXPERIENCIA
3	ASESOR	105	22	3.277.988	ASESOR	Asesorar, asistir y aconsejar en el área de su desempeño	22 MESES
2	ASESOR	105	22	3.277.988	ASESOR	Asesorar, asistir y aconsejar en el área de su desempeño	22 MESES



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

No. Empleos	NIVEL	CODIGO	GRADO	A.B.M.	NIVEL	PROPOSITO PRINCIPAL EMPLEO	EXPERIENCIA
10	ASESOR	105	24	4.459.413	ASESOR	Asistir, asesorar y aconsejar al Señor Alcalde en el área de su especialidad profesional	3 AÑOS
7	ASESOR	105	26	7.465.064	ASESOR	Asistir, asesorar y aconsejar en asuntos concernientes con el cumplimiento de las funciones del Alcalde del Municipio de Bucaramanga	4 AÑOS
44	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	21	896.879	ASISTENCIAL	Ejecutar actividades relacionadas con labores de oficina y de apoyo al Despacho	11 MESES
53	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	22	986.376	ASISTENCIAL	Ejecutar actividades relacionadas con labores de oficina y de apoyo al Despacho	13 MESES
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	23	1.274.409	ASISTENCIAL	Ejecutar actividades relacionadas con labores de oficina y de apoyo al Despacho	25 MESES
4	AUX. SERVICIOS GRALES	470	24	1.431.165	ASISTENCIAL	Realizar labores propias de los servicios generales que demande el Despacho	12 MESES
2	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	25	1.501.435	ASISTENCIAL	Ejercer las actividades de apoyo a los Programas de Salud.	12 MESES
1	CONDUCTOR	480	26	1.825.466	ASISTENCIAL	Atender y asistir oportunamente los desplazamientos	3 AÑOS



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

No. Empleos	NIVEL	CODIGO	GRADO	A.B.M.	NIVEL	PROPOSITO PRINCIPAL EMPLEO	EXPERIENCIA
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27	1.942.268	ASISTENCIAL	Ejecutar actividades relacionadas con labores de oficina y de apoyo al Despacho	26 MESES
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27	1.942.268	ASISTENCIAL	Ejecutar actividades relacionadas con labores de oficina y de apoyo al Despacho	26 MESES
1	SECRETARIO EJECUTIVO DA	438	28	2.000.635	ASISTENCIAL	Ejecutar actividades relacionadas con las labores de oficina y de apoyo al Despacho	28 MESES
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	28	2.000.635	ASISTENCIAL	Ejecutar actividades relacionadas con las labores de oficina y de apoyo al Despacho	28 MESES
7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	23	1.814.425	PROFESIONAL	Conocer, instruir, los procesos de su competencia	14 MESES
16	INSPECTOR POLICIA URBANO	233	23	1.814.425	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional	14 MESES
41	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	25	2.089.947	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional	20 MESES
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	25	2.089.947	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional	20 MESES
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	26	2.618.945	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional	24 MESES



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

No. Empleos	NIVEL	CODIGO	GRADO	A.B.M.	NIVEL	PROPOSITO PRINCIPAL EMPLEO	EXPERIENCIA
6	COMISARIO DE FAMILIA	202	26	2.618.945	PROFESIONAL	Conocer los asuntos relacionados con la protección a la familia y el menor	12 MESES
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	27	2.696.089	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional	30 MESES
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	27	2.696.089	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional	30 MESES
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	28	3.106.064	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional y la especialización	20 MESES
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	28	3.106.064	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional y la especialización	20 MESES
1	ALMACENISTA GENERAL	215	29	3.357.336	PROFESIONAL	Dirección y manejo de los inventarios y bienes del Municipio	24 MESES
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	3.732.042	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional y la especialización	28 MESES
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	3.732.042	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional y la especialización	28 MESES
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	31	3.738.072	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional y la especialización	28 MESES
1	LIDER DE PROYECTO	208	31	3.738.072	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional y la especialización	28 MESES



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

No. Empleos	NIVEL	CODIGO	GRADO	A.B.M.	NIVEL	PROPOSITO PRINCIPAL EMPLEO	EXPERIENCIA
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	31	3.738.072	PROFESIONAL	Aplicar los conocimientos propios de la carrera profesional y la especialización	28 MESES
1	LIDER PROGRAMA	206	34	5.080.024	PROFESIONAL	Desarrollar programas para la mejor prestación de los Servicios Públicos Domiciliarios en el Municipio de Bucaramanga	30 MESES
1	TESORERO GENERAL	201	34	5.080.024	PROFESIONAL	Manejar y responder por el dinero y bienes convertibles del Municipio	30 MESES
2	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	22	1.331.716	TECNICO	Desarrollar procesos y aplicar tecnologías en la administración	13 MESES
6	TECNICO OPERATIVO	314	23	1.516.866	TECNICO	Desarrollar procesos y aplicar tecnologías en la administración	14 MESES
10	TECNICO OPERATIVO	314	24	1.686.587	TECNICO	Desarrollar procesos y aplicar tecnologías en la administración	15 MESES
5	TECNICO OPERATIVO	314	25	1.798.998	TECNICO	Desarrollar procesos y aplicar tecnologías en la administración	16 MESES
3	INSPECTOR POLICIA RURAL	306	25	1.798.998	TECNICO	Desarrollar procesos y aplicar tecnologías en la administración	16 MESES
23	TECNICO AREA DE LA SALUD	323	26	1.838.673	TECNICO	Ejercer las actividades de campo para el aseguramiento de la calidad en salud.	17 MESES
2	TECNICO OPERATIVO	314	27	2.020.686	TECNICO	Desarrollar de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como la aplicación de ciencia y tecnología	20 MESES



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

No. Empleos	NIVEL	CODIGO	GRADO	A.B.M.	NIVEL	PROPOSITO PRINCIPAL EMPLEO	EXPERIENCIA
1	TECNICO OPERATIVO	314	27	2.020.686	TECNICO	Desarrollar de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como la aplicación de ciencia y tecnología	20 MESES

Fuente: Decreto 0036 de 2006, Decreto 011, 020 de 2011 y Decreto 047 de 2012.

7.5 - PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACION DEL AJUSTE SALARIAL PARA LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL

7.5.1 POBLACION OBJETO DE AJUSTE SALARIAL:

Se aplicará a los empleos adscritos a la planta central del Municipio de Bucaramanga.

Cada vez es más grande el compromiso de la Administración Municipal con Bucaramanga, de materializar avances concretos en la construcción del Eje Programático "*Administración Eficiente es un Buen Gobierno*", del Plan de Desarrollo "Bucaramanga Capital Sostenible" para el periodo 2012 – 2015, fundamento para el desarrollo de la estrategia organizacional que articule los procesos de desarrollo del servicio y del talento humano, que tiene de talante la inmensa expectativa que hay entre los servidores públicos del nivel central, la obligación y el deber de hacer ver la oportunidad y conveniencia de implementar un ajuste salarial acorde con el entorno, la puesta en marcha de una estrategia organizacional que le garantice al Municipio de manera transparente y eficiente, la estabilidad y continuidad del trabajo, de estructuración con un personal bien remunerado, comprometido con una asignación básica que se adapte a las condiciones actuales, que satisfaga las necesidades y expectativas como una exigencia del medio.

7.5.1.1 ASIGNACION BASICA VIGENCIA 2012 PLANTA CENTRAL MUNICIPIO DE BUCAMANGA

A continuación se presenta la tabla actual de asignación básica mensual:



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

SUELDOS DEL AÑO 2.012

NIVEL GRADO	DIRECTIVO 2.012	N° Cargos	ASESOR 2.012	N° Cargos	PROFESIONAL 2.012	N° Cargos	TECNICO 2.012	N° Cargos	ASISTENCIAL 2.012	N° Cargos
	11.513.616	1								
21	3.397.008	10							896.879	44
22			3.277.988	5			1.331.716	2	986.376	53
23					1.814.425	23	1.516.866	6	1.274.409	3
24			4.459.413	9			1.686.587	10	1.431.165	4
25	7.465.064	13			2.089.947	45	1.798.998	8	1.501.435	2
26	7.465.064	1	7.465.064	5	2.618.945	9	1.838.673	23	1.825.466	1
27					2.696.089	7	2.020.686	3	1.942.268	2
28					3.106.064	13			2.000.635	3
29					3.357.336	1				
30					3.732.042	5				
31					3.738.072	12				
34					5.080.024	2				
		25		19		117		52		112

Fuente: Nómina del Municipio de Bucaramanga

7.5.1.2 PROPUESTA DE AJUSTE SALARIAL EN PESOS:

NIVEL GRADO	DIRECTIVO		ASESOR		PROFESIONAL		TECNICO		ASISTENCIAL	
	11.513.616									
21	5.097.008	1.700.000							1.296.879	400.000
22			3.677.988	400.000			1.731.716	400.000	1.386.376	400.000
23					2.214.425	400.000	1.916.866	400.000	1.674.409	400.000
24			4.659.413	200.000			1.986.587	300.000	1.831.165	400.000
25	7.465.064	00			2.489.947	400.000	1.998.998	200.000	1.901.435	400.000
26	7.465.064	00	7.465.064	0	3.018.945	400.000	2.008.673	170.000	1.975.466	150.000
27					3.096.089	400.000	2.020.686	0	1.992.268	50.000
28					3.506.064	400.000			2.000.635	0
29					3.757.336	400.000				
30					4.132.042	400.000				
31					4.138.072	400.000				
34					5.180.024	100.000				



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

7.5.1.3 NUMERO DE EMPLEOS BENEFICIADOS CON LA PROPUESTA:

NIVEL GRADO	DIRECTIVO 2.012	N° Cargos	ASESOR 2.012	N° Cargos	PROFESIONAL 2.012	N° Cargos	TECNICO 2.012	N° Cargos	ASISTENCIAL 2.012	N° Cargos
	11.513.616	1								
21	5.097.008	10							1.296.879	44
22			3.677.988	5			1.731.716	2	1.386.376	53
23					2.214.425	23	1.916.866	6	1.674.409	3
24			4.659.413	9			1.986.587	10	1.831.165	4
25	7.465.064	13			2.489.947	45	1.998.998	8	1.901.435	2
26	7.465.064	1	7.465.064	5	3.018.945	9	2.008.673	23	1.975.466	1
27					3.096.089	7	2.020.686	3	1.992.268	2
28					3.506.064	13			2.000.635	3
29					3.757.336	1				
30					4.132.042	5				
31					4.138.072	12				
34					5.180.024	2				
		25		19		117		52		112

7.5.1.4 LA PROPUESTA Y LOS EFECTOS DE LA DOTACION:

NIVEL ASISTENCIAL, EMPLEO: AUXILIAR ADMINISTRATIVO						
	2.012				DIFERENCIAS	
	21	22	AL APLICAR EL AJUSTE GR. 21	AL APLICAR EL AJUSTE GR. 22	GRADO 21	GRADO 22
A.B.MENSUAL	\$ 896.879	\$ 986.386	\$ 1.296.879	\$ 1.386.376	\$ 400.000	\$ 400.000
P.ALIMENTACION	\$ 44.655	\$ 44.655	\$ 0	\$ 0	-\$ 44.655	-\$ 44.655
S.TRANSPORTE	\$ 67.800	\$ 67.800	\$ 0	\$ 0	-\$ 67.800	-\$ 67.800
SUBTOTAL	\$ 1.009.334	\$ 1.098.831	\$ 1.296.879	\$ 1.386.376	\$ 287.545	\$ 287.545
BON.SERVICIOS PRESTADOS	\$ 448.440	\$ 493.188	\$ 453.908	\$ 485.232	\$ 5.468	-\$ 7.956
BON.RECREACION	\$ 59.792	\$ 65.758	\$ 86.459	\$ 92.425	\$ 26.667	\$ 26.667
P.SERVICIOS	\$ 1.046.704	\$ 1.139.930	\$ 1.334.705	\$ 1.426.812	\$ 288.001	\$ 286.882
P.VACACIONAL	\$ 629.262	\$ 685.509	\$ 797.491	\$ 852.525	\$ 168.228	\$ 167.016
P.NAVIDAD	\$ 1.186.368	\$ 1.292.050	\$ 1.512.388	\$ 1.616.757	\$ 326.020	\$ 324.707
CESANTIAS	\$ 1.285.232	\$ 1.399.721	\$ 1.638.420	\$ 1.1751.486	\$ 353.188	\$ 351.766
TOTAL GENERAL	\$ 16.767.805	\$ 18.262.128	\$ 21.385.917	\$ 22.861.749	\$ 4.618.112	\$ 4.599.621
PROMEDIO MES	\$ 1.397.317	\$ 1.521.844	\$ 1.782.160	\$ 1.905.146	\$ 384.843	\$ 383.302
INCREMENTO 5 MESES					\$ 1.924.215	\$ 1.916.510
DOTACION 2011 (3)						\$ 861.000,00
DOTACION A JULIO 2012 (2)						\$ 600.000,00

Fuente: Nómina del Municipio de Bucaramanga



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

Como puede apreciarse del análisis anterior, en ningún momento se desmejoran los niveles asistenciales grados 21 y 22 con el ajuste salarial en la parte pertinente a dotación, toda vez que el incremento anual (incluyendo factores prestacionales) para el grado 21 es de \$4.618.112,00 y para el grado 22 es de \$4.599.621,00; frente a una dotación que suponemos un promedio de trescientos mil pesos por dotación que anual sería de \$ 900.000,00, como el ajuste proyectado está para los cinco (5 meses) restantes del año se refleja para el grado 21 en \$1.924.215,00 y para el grado 22 en \$ 1.916.510,00.

Es importante tener en cuenta que el ajuste salarial lo que pretende es acercar los grados por cada nivel que se encuentran más alejados del tope máximo determinado por el Gobierno Nacional mediante Decreto 0840 del 25 de abril de 2012, de ahí que a mayor lejanía del tope el incremento será mayor y a menor cercanía del tope máximo menor ajuste.

NIVEL JERÁRQUICO SISTEMA GENERAL	LÍMITE MÁXIMO ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL
DIRECTIVO	\$ 9.761.707,00
ASESOR	\$ 7.802.839,00
PROFESIONAL	\$ 5.450.909,00
TÉCNICO	\$ 2.020.686,00
ASISTENCIAL	\$ 2.000.635,00

Fuente: Decreto Nacional 0840 del 25 de Abril de 2012

Se considera como una oportunidad propicia, la disposición de la Alcaldía de Bucaramanga para pensar en la "perspectiva empresarial" liderando una estrategia de fortalecimiento del talento humano, con remuneración acorde con la categorización Especial del Municipio, convirtiéndose en un espacio de encuentro entre el administrador y los servidores públicos para el desarrollo de acciones de fomento de la actividad del servicio y de la promoción del talento humano en beneficio de la comunidad.

Las iniciativas corresponden al enfoque de una administración comprometida en transmitir la visión internacional y global con talento humano íntegro, que satisface las necesidades, con iniciativas que se traducen en una autentica política publica de largo plazo y se sustentan en una estrategia de desarrollo económico local, como condición de éxito de esa política, destacando un mayor liderazgo y legitimidad de la Alcaldía en la conducción de la política pública, el trabajo en transparencia, reducción de los costos de transacción originados en los trámites públicos, así como el mejoramiento de calidad de vida.



MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

La estrategia para lograr el fortalecimiento integral del talento humano, no puede ir en contravía con la remuneración salarial de sus miembros, por consiguiente la elaboración e implementación de un ajuste salarial que a través de los años se ha venido solicitando requiere de forma inmediata el compromiso serio de una administración de talante, con empuje, con una reingeniería realmente estratégica que apunte claramente al cumplimiento del objetivo propuesto en el Plan de Desarrollo 2012 – 2015, Bucaramanga Ciudad Sostenible, que genera valor agregado al bienestar y la calidad de vida de su cliente interno, con lo que se impulsara el desarrollo económico local dentro de una dinámica encaminada a contar con recurso humano altamente competente, especializado y comprometido con disposición inmediata, ágil, con herramientas organizacionales y logísticas claves para la construcción, mantenimiento y actualización propicio para la globalización e internacionalización de las metas y programas propuestas acordes su visión.

En lo relacionado con sus finanzas, el Municipio presenta un ahorro corriente, un superávit total primario presupuestal y un cumplimiento de todos los indicadores de la Ley 617 de 2000 y la Ley 358 de 1997, los cuales están por debajo de los límites establecidos en la Ley. Se ha logrado un indicador de cumplimiento del 34,5% es decir 15,5 puntos porcentuales por debajo de techo que establece la Ley 617 de 2000 lo que significa un mayor control en el manejo austero de los gastos de funcionamiento del nivel central, un mayor direccionamiento de los recursos a los rubros de inversión y garantiza mantener el municipio en categoría especial. (Ver Tabla 32).