

19 NOV 2014

069

EXPOSICION DE MOTIVOS
POR MEDIO DEL CUAL SE AJUSTA LA ESCALA SALARIAL DEL
CONCEJO DE BUCARAMANGA

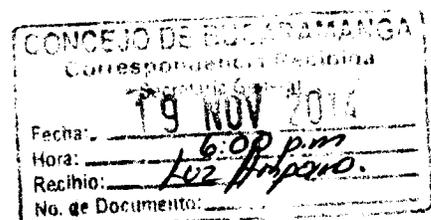
Honorables Concejales. Presento a su consideración esta iniciativa consistente en el ajuste a la planta de personal de la Corporación, específicamente respecto del cargo de ASESOR DE CONTROL INTERNO, el cual, en cuanto a su denominación, nivel y grado no se encuentra ajustado a la legislación vigente sobre la materia, lo cual supone la necesidad de ajustarla, máxime cuando esta corporación es la entidad por excelencia que cuenta con la facultad normativa y de control de la municipalidad.

El artículo 269 de la Constitución Política de 1991, estipula que en todas las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley; Así mismo, vale la pena señalar que la ley 87 de 1993, establece en el artículo 10, que el *Jefe de la unidad u oficina de coordinación del Control Interno*. Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control Interno, las entidades estatales designarán como asesor, coordinador, auditor interno o cargo similar, a un funcionario público que será adscrito al nivel jerárquico superior y designado en los términos de la presente Ley.

El ajuste planteado se encuentra enmarcado dentro de los límites salariales señalados por el Gobierno Nacional en el Decreto 185 de 2014.

Que haciendo un cuadro comparativo sobre la asignación básica mensual de los jefes de las oficinas de control interno de los organismos de control del municipio de Bucaramanga y del jefe de control interno de la alcaldía de Bucaramanga; el jefe de control interno del concejo de Bucaramanga, está muy por debajo del promedio salarial de dichos servidores públicos en el ente territorial.

Se anexa el cuadro donde se establece la planta de personal del concejo de Bucaramanga del año 2013, donde se destaca que el nivel asesor de dicha planta, presenta grades diferencias salariales en



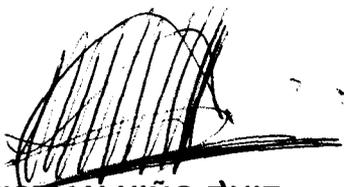
19 NOV 2014

069

referencia a los dos cargos existentes en la entidad, lo cual requiere nivelación. Y estudio técnico de la entidad donde se analiza la nivelación salarial y otros aspectos.

Por lo anteriormente expuesto, ponemos a consideración de la Honorable Corporación el proyecto de Acuerdo Adjunto, por medio del cual se ajusta la estructura del concejo municipal y las escalas de remuneración.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'C' followed by a surname, written over a horizontal line.

CHRISTIAN NIÑO RUIZ
Honorable Concejal de Bucaramanga

19 NOV 2014

069

ESCALA SALARIAL ACTUAL CONCEJO DE BUCARAMANGA 2014

Número de Cargos	Denominación Del cargo	Código	Grado	Salario
01	SECRETARIO DE DESPACHO	020	26	\$8.671.235.00
01	JEFE DE OFICINA ASESORA	0115	09	\$4.648.529.00
01	TESORERO PAGADOR	0201	20	\$4.443.832.00
01	ASESOR	0105	03	\$2.738.970.00
05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0407	24	\$1.765.609.00
03	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0407	26	\$2.118.205.00
01	SECRETARIA	0440	26	\$2.130.300.00
01	SECRETARIA EJECUTIVA	0425	26	\$2.130.300.00

19 NOV 2014

069

Proyecto de Acuerdo No. 069 de 2014

**“POR MEDIO DEL CUAL SE AJUSTA LA ESCALA SALARIAL DEL
CONCEJO DE BUCARAMANGA**

EL CONCEJO MUNICIPAL 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, la Ley 1551 de 2012 título V y

CONSIDERANDO:

1. Que de conformidad al numeral seis del artículo 313 de la constitución política de Colombia de 1991, corresponde al concejo determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondiente a las distintas categorías del empleo; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales y comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.
2. Que de conformidad al artículo 94 del acuerdo 072 de octubre de 2009 ó reglamento interno del concejo municipal, corresponde a la comisión tercera o comisión de asuntos administrativos, sociales, ambientales y de derechos humanos determinar la estructura del concejo, de la personería, de la contraloría y de la administración municipal y organismos descentralizados y las funciones de sus dependencias.
3. Que dentro de la estructura básica y las funciones del concejo municipal existe el cargo de ASESOR DE CONTROL INTERNO, código 0105, grado 03.
4. Que de conformidad a la ley 87 de 1993, en su artículo 10, “*el Jefe de la unidad u oficina de coordinación del Control Interno. Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control Interno, las entidades estatales designarán como asesor, coordinador, auditor interno o cargo similar, a un funcionario público que será adscrito al nivel jerárquico superior y designado en los términos de la presente Ley*”.
5. Que de acuerdo a la estructura administrativa del concejo municipal el área control interno, jefe de control interno del nivel asesor, código 0105, grado 03 no corresponden a un nivel jerárquico superior como lo establece la ley antes mencionada.

19 NOV 2014

069

6. Que se hace necesario ajustar el área, control interno, jefe de control interno del nivel asesor, al código y grados correspondientes de conformidad a lo establecido en la ley.
7. Que es competencia de los concejos Municipales determinar las escalas de remuneración correspondiente a las distintas categorías de empleos del ente territorial respectivo.
8. Que según el Decreto 1919 de 2002, señala en su Artículo primero "A partir de la vigencia del presente Decreto todos los empleados públicos vinculados o que se vinculen a las entidades del nivel central y descentralizado de la Rama Ejecutiva de los niveles Departamental, Distrital y Municipal, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales, a las Veedurías, así como el personal administrativo de empleados públicos de las Juntas Administradoras Locales, de las Instituciones de Educación Superior, de las Instituciones de Educación Primaria, Secundaria y media vocacional, gozarán del régimen de prestaciones sociales señalado para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional.
9. Que el gobierno nacional expide para cada vigencia fiscal un decreto señalando los límites máximos a las asignaciones salariales de los funcionarios del nivel territorial, que podrán en este caso el concejo Municipal; Para la actual vigencia expidió el Decreto Nacional No. 185 de 2014.
10. 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 categorías de cargos.
11. 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.
12. Que según estudio técnico elaborado por la entidad administrativa, se establecen comparaciones y argumentos validos para realizar el ajuste salarial mencionado.
13. Que existe viabilidad financiera para la vigencia 2015, debidamente certificada por la Tesorería General del concejo de Bucaramanga.
14. Que de conformidad al concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública a la Secretaria General del Concejo Municipal, dice: *En relación con las reformas a las plantas de*

19 NOV 2015

069

personal, la ley 909 de 2004, en su artículo 46, modificado por el artículo 228 del Decreto ley 19 de 2012, determina: ...Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la rama ejecutiva de los ordenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-.

El departamento Administrativo de la función pública adoptara la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la rama ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Consecuente con lo anterior, es importante anotar que este Departamento Administrativo carece de competencia para expedir autorizaciones, aprobar o improbar los procesos de reestructuración institucional de las entidades territoriales, incluyendo los estudios técnicos y los correspondientes actos administrativos que de los mismos se desprendan. Su competencia en lo que tiene que ver con los procesos de reforma administrativa en el nivel territorial, es únicamente la de brindar la asesoría que tales entidades estimen necesaria.

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Ajustar la estructura del concejo municipal y la escala de remuneración respecto del cargo ASESOR DE CONTROL INTERNO, código 0105, grado 03, referente al código y grado del grupo de asesores del honorable concejo de Bucaramanga a partir del primero de enero de 2015; así:

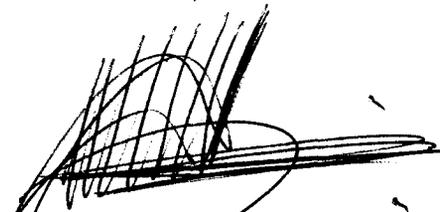
Número de Cargos	Denominación Del cargo	Nivel	Código	Grado	Salario*
02	JEFE DE OFICINA ASESORA	Asesor	0115	09	\$4.648.529.00

19 NOV 2017

069

ARTICULO SEGUNDO: El presente acuerdo deroga todas las normas que le sean contrarias y rige a partir de su sanción y publicación.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

CHRISTIAN NIÑO RUIZ
Honorable Concejal de Bucaramanga



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

PROSPERIDAD
PARA TODOS



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20144000082011
Fecha: 27/06/2014 08:31:13 a.m.

Bogotá, D.C.,

Señor
FELIX MARINO JAIMES CABALLERO
Secretario General Concejo de Bucaramanga
sistemas@concejodebucaramanga.gov.co

Referencia: Empleo con funciones de control interno
Radicado: 20142060091062

Respetado Señor Jaimes.

En atención a su comunicación de fecha 12 de Junio de 2014, remitida a este Departamento por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante oficio No. 2014 EE – 9346 del 18 de Junio de 2014, en el cual efectúa algunas afirmaciones respecto del empleo de Jefe de Control Interno, al tiempo que solicita concepto para efectuar ajustes al referido empleo, de manera cordial me permito dar respuesta, no sin antes indicar los criterios bajo los cuales será atendida su consulta.

Siendo pertinente señalar que la función de asesoría técnica asignada al Departamento Administrativo de la Función Pública en el decreto 188 de 2004, no comprende la facultad de resolver casos particulares, razón por la cual, el presente pronunciamiento se hace de manera general, suministrando elementos de juicio de carácter genérico sobre el tema en consulta, los cuales son predicables de cualquier situación en condiciones administrativas similares, así:

En relación a lo afirmado en los párrafos segundo y tercero de su comunicación, donde hace referencia al nivel jerárquico del empleo de Jefe de Control Interno y a la necesidad de modificar la estructura administrativa y la planta de personal, de manera atenta me permito referir alguna normativa que rige el ejercicio del Control Interno, así:

1. La ley 87 de 1993 "por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones", señala:

...ARTÍCULO 10°. JEFE DE LA UNIDAD U OFICINA DE COORDINACION DEL CONTROL INTERNO. Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control Interno, las entidades estatales designarán como Asesor, Coordinador, Auditor Interno o cargo similar, a un funcionario público que será adscrito al nivel jerárquico superior y designado en los términos de la presente Ley.

ARTÍCULO 11°. DESIGNACION DEL JEFE DE LA UNIDAD U OFICINA DE COORDINACION DEL CONTROL INTERNO. El Asesor, Coordinador, Auditor Interno o quien haga sus veces será un funcionario de libre nombramiento y remoción, designado por el representante legal o máximo directivo del organismo respectivo, según sea su competencia y de acuerdo con lo establecido en las disposiciones propias de cada entidad.

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.dafp.gov.co • Email: webmaster@dafp.gov.co





PARÁGRAFO 1º. Para desempeñar el cargo de asesor, coordinador o de auditor interno se deberá acreditar formación profesional o tecnológica en áreas relacionadas con las actividades objeto del Control Interno... (Negrita y subrayado fuera de texto).

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 y 11 de la ley 87 de 1993, como Jefe de Control Interno será designado un empleado de libre nombramiento y remoción, adscrito a un nivel jerárquico superior al interior de la estructura administrativa, teniendo en cuenta que sus funciones implican la realización de recomendaciones contundentes y categóricas dirigidas a la alta dirección.

Cabe precisar, que si bien es cierto en la estructura administrativa las funciones deben ser adscritas al nivel jerárquico superior, también lo es que en relación con la planta de personal el desempeño de dichas funciones no otorga la connotación de empleos de un nivel jerárquico específico, pues como la misma norma lo señala en su parágrafo 1, artículo 12, solo debe acreditar formación profesional.

2. En ese mismo sentido el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de la Circular Externa No. 100-02, preciso lo siguiente:

"El empleo de Jefe de Oficina de Control Interno o quien haga sus veces (...) en el nivel territorial y a partir de la vigencia de la citada ley pasa a clasificarse como de período fijo de cuatro (4) años que comienza en la mitad del respectivo período del Gobernador o Alcalde. Para ajustar este período los responsables del control interno que estuvieren ocupando el cargo al 31 de diciembre de 2011, permanecerán en el mismo hasta que el Gobernador o Alcalde haga la designación del nuevo funcionario, parágrafo transitorio artículo 9 de la Ley 1474 de 2011.

Para desempeñar el cargo de asesor, coordinador o de auditor interno, a partir de la entrada en vigencia de la citada ley, se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- A.) Acreditar formación profesional, en cualquier disciplina académica.
- B.) Acreditar experiencia mínima de tres (3) años en asuntos de control interno, entendidos éstos, entre otros, de la siguiente manera:
- Aquellos relacionados con la medición y evaluación permanente de la eficiencia, eficacia y economía de los controles al interior de los Sistemas de Control Interno.
 - Asesoría en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de planes e introducción de correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.
 - Actividades de Auditoría.
 - Actividades relacionadas con el fomento de la cultura del Control.
 - Evaluación del proceso de planeación, en toda su extensión; lo cual implica, entre otras cosas y con base de los resultados obtenidos en la aplicación de los indicadores definidos, un análisis objetivo de aquellas variables y/o factores que se consideren influyentes en los resultados logrados o en el desvío de los avances.
 - Formulación, evaluación e implementación de políticas de control interno.
 - Evaluación de los procesos misionales y de apoyo, adoptados y utilizados por la entidad, con el fin de determinar su coherencia con los objetivos y resultados comunes e inherentes a la misión institucional.
 - Asesoría y acompañamiento a las dependencias en la definición y establecimiento de mecanismos de control en los procesos y procedimientos, para garantizar la adecuada protección de los recursos, la eficacia y eficiencia en las actividades, la oportunidad y confiabilidad de la información y sus registros y el cumplimiento de las funciones y objetivos institucionales.
 - Valoración de riesgos.

En razón de lo anterior, se puede concluir que no es absolutamente obligatorio, desde el punto de vista legal y administrativo, que en cada entidad exista una Oficina de Control Interno, ni el empleo de Jefe de Oficina de Control interno, siempre y cuando se garantice la implementación y desarrollo del Sistema de Control Interno. No obstante sí es imprescindible designar en los términos establecidos por la ley, el **funcionario responsable de la implementación del Control Interno** y de atender las actividades de que trata el artículo 12 de la Ley 87 de 1993, empleado que deberá estar adscrito al Despacho del Gerente de la entidad.

El empleo de Jefe o Coordinador de Control Interno, puede ser desempeñado por un empleo





clasificado en el nivel directivo, asesor o profesional; en tal sentido, el tipo de cargo está directamente relacionado con el esquema que en la estructura de la Entidad se haya definido para poner en operación el Sistema de Control Interno.

Adicionalmente se debe tener en cuenta elementos como la situación financiera y presupuestal, además, no se puede tener un empleo del nivel directivo si no se cuenta con la dependencia en la estructura administrativa, así mismo, la existencia de una dependencia está condicionada a un número mínimo de empleos que deban cumplir funciones afines.

3. A propósito de lo anterior, teniendo en cuenta las restricciones presupuestales y las necesidades de los entes territoriales, la Ley 617 de 2000 en su artículo 75, establece que:

"...Artículo 75. Libertad para la creación de dependencias. Sin perjuicio de las competencias que le han sido asignadas por la ley a los departamentos, distritos o municipios, éstos no están en la obligación de contar con unidades administrativas, dependencias, entidades, entes u oficinas para el cumplimiento de las siguientes funciones: desarrollo de políticas de vivienda de interés social, defensa del medio ambiente y cumplimiento de las normas en materia ambiental, atención de quejas y reclamos, asistencia técnica agropecuaria, promoción del deporte, tránsito, mujer y género, primera dama, información y servicios a la juventud y promoción, casas de la cultura, consejerías, veedurías o aquellas cuya creación haya sido ordenada por otras leyes.

Las unidades administrativas, dependencias, entidades, entes u oficinas a que se refiere el presente artículo sólo podrán crearse o conservarse cuando los recursos a que se refiere el artículo 3º de la presente ley sean suficientes para financiar su funcionamiento. En caso contrario las competencias deberán asumirse por dependencias afines.

En todo caso las dependencias que asuman las funciones determinadas en el presente artículo deberán cumplir con las obligaciones constitucionales y legales de universalidad, participación comunitaria y democratización e integración funcional.

Parágrafo 1º. Las funciones de control interno y de contaduría podrán ser ejercidas por dependencias afines dentro de la respectiva entidad territorial en los municipios de 3º, 4º, 5º y 6º categorías..." (Subrayado y negrita fuera del texto original)

En este orden de ideas, el empleo para ejercer funciones de control interno puede ser del nivel directivo, asesor o profesional, la determinación del nivel y la escala salarial dependerán de la capacidad financiera y la estructura administrativa del ente territorial; sin que por ello cambie la responsabilidad y funciones a su cargo, así como los requisitos establecidos legalmente para el ejercicio del mismo.

Ahora bien, en relación con los temas puestos a consideración de este Departamento y sobre los cuales solicita concepto, de manera atenta y respetuosa me permito efectuar el siguiente pronunciamiento:

1. Solicito se conceptué si para efectos de realizar el ajuste correspondiente para el cargo de Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno se requiere algún estudio previo a la presentación del proyecto de acuerdo ante el Consejo Municipal.

Con respecto a las reformas de plantas de personal, el Decreto Ley 019 de 2012, modificatorio del artículo 46 de la Ley 909 de 2004 determina:

"...Artículo 228. Reformas de planta de personal. Modifíquese el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, el cual quedará así: Artículo 46. Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP.

El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal..."

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.dafp.gov.co • Email: webmaster@dafp.gov.co





Igualmente, en relación con las reformas a las plantas de empleos, el Decreto 1227 de 2005, en los Artículos 95, 96 y 97 establecen:

Artículo 95. Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

Parágrafo. Toda modificación a las plantas de empleos, de las estructuras y de los estatutos de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional deberán contar con el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Artículo 96. Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

- 96.1. Fusión, supresión o escisión de entidades.
- 96.2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.
- 96.3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.
- 96.4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.
- 96.5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.
- 96.6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.
- 96.7. Introducción de cambios tecnológicos.
- 96.8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.
- 96.9. Racionalización del gasto público.
- 96.10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

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

Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad, no tendrá la calidad de nuevo nombramiento la incorporación que se efectúe en cargos iguales o equivalentes a los suprimidos a quienes los venían ejerciendo en calidad de provisionales.

Artículo 97. Los estudios que soportan las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

- 97.1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo
- 97.2. Evaluación de la prestación de los servicios
- 97.3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos

2. Solicito se conceptué si se requiere autorización de ese Departamento Administrativo, para realizar el ajuste mencionado tanto en la nomenclatura, como en la escala salarial, para ese cargo específicamente.

En relación con las reformas a las plantas de personal, la Ley 909 de 2004 en su artículo 46, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 19 de 2012, determina:

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

El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti!"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.dafp.gov.co • Email: webmaster@dafp.gov.co





Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública...

Consecuente con lo anterior, es importante anotar que este Departamento Administrativo carece de competencia para expedir **autorizaciones, aprobar o improbar** los procesos de reestructuración institucional de las entidades territoriales, incluyendo los estudios técnicos y los correspondientes actos administrativos que de los mismos se desprendan. Su competencia en lo que tiene que ver con los procesos de reforma administrativa en el nivel territorial, es únicamente la de brindar la **asesoría** que tales entidades estimen necesaria.

3. En caso de requerirse o no, tanto el estudio como la autorización mencionada anteriormente, solicito se nos informe el procedimiento a seguir.

A fin de garantizar el cumplimiento y las condiciones del proceso de reforma organizacional de las entidades públicas, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha diseñado la "*Guía de Modernización de Entidades Públicas*"¹.

De conformidad con en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, los conceptos no comprometen la responsabilidad de las entidades que los emiten, ni son de obligatorio cumplimiento y ejecución.

Cordialmente,

ALBERTO FREDY SUAREZ CASTAÑEDA
Director Desarrollo Organizacional (E)

Efraín Rodríguez Mahecha
400.4.9

Copia Luis Francisco Bohorquez, Alcalde de Bucaramanga, Fase I: Calle 35 # 10-4, Bucaramanga, Santander.

¹ La cual puede ser consultada en el Link: http://portal.dafp.gov.co/portal/pls/portal/fomulario3.retrieve_publicaciones?no=1593

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.dafp.gov.co • Email: webmaster@dafp.gov.co



0 - 2014 EE -
Bogotá, D.C.,

19346

18 JUN 2014

CNSC



Comisión Nacional
de Servicio Civil

REGISTRADO EN EL REGISTRO NACIONAL

Doctora
CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN
Directora Jurídica
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Carrera 6 No. 12 - 62
PBX: 3344080
Bogotá D.C.

Radicado de Entrada: 2014ER - 18659 de 13 de Junio de 2014.

Asunto: Remisión por Competencia.

Respetada doctora Claudia Patricia,

En virtud de lo establecido en el artículo 21 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y en especial lo establecido en el literal g) del artículo 14 de la Ley 909 de 2004, de manera atenta me permito remitir a su Despacho, el oficio con radicado No. 18659 de 13 de junio de 2014, suscrito por el Secretario General del Concejo de Bucaramanga, el cual fue remitido vía correo electrónico a la CNSC y mediante el cual solicita concepto sobre ajustes de cargos en la planta de dicha entidad.

Cordialmente,

ANTONIO FELIPE ARAÚJO CALDERÓN
Coordinador
Provisión Empleo Público

Anexo lo enunciado en un (2) Folios

Revisó y Proyectó Kelly Y. Sánchez T

Línea nacional CNSC 01 956 333 10 11

Sede principal, Carrera 4 No. 75-19, Bogotá D.C., Colombia.
Pbx: 57 (1) 3259700, Fax: 3259711/12/13
Horario atención público: 8:00 a.m.-5:00 p.m.



CONCEJO DE BUCARAMANGA

Bucaramanga, 12 de junio de 2014

Señores
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
DAFP
Bogotá D C.

Referencia: Solicitud de Concepto

De manera atenta, me permito solicitar su concepto respecto de la siguiente situación:

Dentro de la estructura básica y las funciones del concejo municipal existe el cargo de **ASESOR DE CONTROL INTERNO**, código 0105, grado 03.

De conformidad a la ley 87 de 1993, en su artículo 10, "el *Jefe de la unidad u oficina de coordinación del Control Interno*. Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control Interno, las entidades estatales designarán como asesor, coordinador, auditor interno o cargo similar, a un funcionario público que será adscrito al nivel jerárquico superior y designado en los términos de la presente Ley".

De acuerdo a la estructura administrativa del concejo municipal el área control interno, jefe de control interno del nivel asesor, código 0105, grado 03 no corresponden a un nivel jerárquico superior como lo establece la ley antes mencionada.

En este sentido, se hace necesario ajustar el área, control interno, jefe de control interno del nivel asesor, al código y grados correspondientes de conformidad a lo establecido en la ley.

Por lo anterior, solicito se conceptúe si para efectos de realizar el ajuste correspondiente para el cargo de Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno, se requiere algún estudio previo a la presentación del proyecto de acuerdo ante el concejo municipal; así mismo, solicito se conceptúe si se requiere autorización de ese Departamento Administrativo, para realizar el ajuste



CONCEJO DE BUCARAMANGA

mencionado tanto en la nomenclatura, como en la escala salarial, para ese cargo específicamente.

En caso de requerirse o no, tanto el estudio como la autorización mencionada anteriormente, solicito se nos informe sobre el procedimiento a seguir.

Atentamente,

FELIX MARINO JAMES CABALLERO

Secretario General

Concejo de Bucaramanga

Nota: Cualquier inquietud y para recibir su concepto favor remitirse al correo institucional: sistemas@concejodebucaramanga.gov.co