

PROYECTO DE ACUERDO No. **087** 26 DE JULIO DE 2025

POR MEDIO DEL CUAL SE FIJAN LAS ESCALAS DE GRADOS DE ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA PARA LA VIGENCIA FISCAL DEL AÑO 2025

EL CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

En uso de sus facultades, en especial de las conferidas en el artículo 313 numeral 6 de la Constitución Política, la Ley 136 de 1994, modificada por la Ley 1551 de 2012, la Ley 489 de 1998, el Decreto Ley 111 de 1996, la Ley 909 de 2004, la Ley 617 de 2003,

CONSIDERANDO:

1. El numeral 6 del artículo 313 de la Constitución Política establece que corresponde a los Concejos Municipales "Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; (...)"
2. El numeral 7 del artículo 315 ibidem determina que son atribuciones del alcalde, "Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. (...)"
3. El artículo 12 de la Ley 4ª de 1992 establece que el régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en dicha ley.
4. El numeral 4 del literal d) del artículo 91 de la ley 136 de 1994 dispone que, "Los alcaldes ejercerán las funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos y las que le fueren delegadas por el Presidente de la República o gobernador respectivo. En relación con la Administración Municipal: 4. Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijarles sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. (...)"
5. El párrafo 1 del artículo 71 de la ley 136 de 1994 dispone que, los acuerdo que tratan sobre las escalas salariales de la administración central son de iniciativa exclusiva del alcalde, a saber, "PARÁGRAFO 1o. Los acuerdos a los que se refieren los numerales 2o., 3o., y 6o., del artículo 313 de la Constitución Política, sólo podrán ser dictados a iniciativa del alcalde."
6. La jurisprudencia de la Corte Constitucional C-510-1999 establece que, la competencia para fijar la escala salarial es una competencia concurrente ejercida entre el legislador, el Gobierno nacional, las Asambleas departamentales y los Concejo municipales, los Gobernadores departamentales y los Alcaldes municipales, a saber, "EMPLEADOS PÚBLICOS TERRITORIALES-Competencia concurrente para determinar el salario. 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 dicten 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.”

7. Que, en desarrollo de las normas generales señaladas en la ley 4 de 1992, el Gobierno Nacional expidió el Decreto Nacional No. 0620 del 2025, *“Por el cual se establece el límite máximo salarial de los empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones”*. Ningún empleado público de las entidades territoriales podrá percibir una asignación básica mensual superior a los límites máximos establecidos en el citado decreto, ni podrá devengar una remuneración total mensual superior a la que corresponde por todo concepto al Alcalde Municipal.

8. Que, el Municipio de Bucaramanga, para la vigencia fiscal del año 2025, se encuentra clasificado, según los parámetros de la ley 1551, en categoría Especial

9. Que, en cumplimiento de dicha normativa, la Administración Municipal elaboró un estudio técnico integral que contiene el análisis organizacional, funcional, financiero y salarial, conforme a las metodologías y lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el cual sustenta la necesidad de modificar la actual escala salarial de la planta global de empleos de la Alcaldía de Bucaramanga.

10. Que, dicho estudio evidencia la pertinencia de la actualización salarial como un instrumento para asegurar la equidad interna, la competitividad externa y la racionalización del gasto público, en coherencia con las competencias, responsabilidades y perfiles de los empleos establecidos en la estructura organizacional vigente, así como con la disponibilidad presupuestal proyectada.

11. Que, en consecuencia, se requiere modificar mediante Acuerdo Municipal la escala salarial de los empleos de la planta de personal, como acto administrativo de competencia del Honorable Concejo Municipal, en cumplimiento de los principios de legalidad, equidad, eficiencia y mérito que rigen la función pública en Colombia.

12. Que, la propuesta de escala salarial se estructura atendiendo a principios de igualdad, equidad, proporcionalidad y razonabilidad, guardando correlación con la categoría del municipio, el presupuesto municipal y las responsabilidades inherentes a cada nivel jerárquico.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. CAMPO DE APLICACIÓN. El presente acuerdo fija las escalas de remuneración de los empleos desempeñados por los empleados públicos de la Alcaldía del Municipio de Bucaramanga.

ARTÍCULO SEGUNDO. ASIGNACIONES BÁSICAS MENSUAL las escalas de asignación salarial, por denominación de empleo, grado y nivel jerárquico, para los empleados públicos a que se refiere el artículo anterior son las siguientes:

Nivel	Escala Nueva de Grados	Asignación Básica Mensual 2025
Asistencial	01	\$ 3.120.355
	02	\$ 3.335.687
	03	\$ 4.028.712
	04	\$ 4.405.873
	05	\$ 4.431.758
Técnico	01	\$ 4.166.590
	02	\$ 4.476.171
Profesional	01	\$ 5.328.015
	02	\$ 5.990.934
	03	\$ 7.120.892
	04	\$ 7.263.726
	05	\$ 7.449.336
	06	\$ 8.435.757
	07	\$ 9.040.330
	08	\$ 9.956.399
	09	\$ 12.074.702
Asesor	01	\$ 8.849.417
	02	\$ 11.210.772
	03	\$ 17.284.625
Directivo	01	\$ 12.263.646
	02	\$ 17.961.303
Alcalde	-	\$ 25.504.632

PARÁGRAFO PRIMERO. Para las escalas de los niveles de qué trata el presente artículo, la primera columna identifica el nivel Jerárquico de los empleos, la segunda columna establece los grados correspondientes a cada nivel y la tercera corresponde a la asignación básica mensual para cada grado de los correspondientes niveles jerárquicos de empleos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las asignaciones básicas mensuales de las escalas señaladas en el presente artículo corresponden a empleos de carácter permanente y de tiempo completo.

ARTÍCULO TERCERO. PROHIBICIÓN DE PERCIBIR MÁS DE UNA ASIGNACIÓN SALARIAL. Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del Tesoro Público o de empresas o de entidades en las que tenga parte mayoritaria el Estado, a excepción de las asignaciones de que trata el artículo 19 de la ley 4 de 1992.

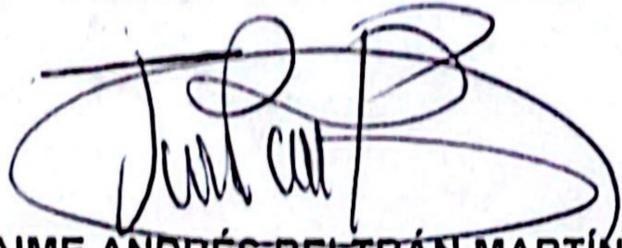
ARTÍCULO CUARTO: FACTORES SALARIALES. Los factores salariales para establecer el ingreso base de cotización del Sistema General de Pensiones y del Sistema General de Seguridad Social en Salud para los servidores públicos vinculados al servicio del Municipio de Bucaramanga, serán los establecidos por el Gobierno Nacional para el nivel territorial.

ARTÍCULO QUINTO: LÍMITE DE LA REMUNERACIÓN. En ningún caso, la remuneración total de los empleados públicos del Municipio de Bucaramanga podrá superar la remuneración mensual total del Alcalde Municipal, de conformidad con lo establecido en el del Decreto Nacional No. 0620 del 2025.

ARTÍCULO SEXTO: PREVISIONES PRESUPUESTALES. El Gobierno Municipal garantizará las apropiaciones presupuestales necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Acuerdo, de conformidad con las normas orgánicas de presupuesto.

ARTÍCULO SÉPTIMO: VIGENCIA Y DEROGATORIAS. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación, deroga todas las disposiciones que le sean contrarias y surte efectos fiscales a partir de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



X JAIME ANDRÉS BELTRÁN MARTÍNEZ
ALCALDE MUNICIPAL

Por la Secretaría Administrativa:

Aprobó: Ana María Vargas Sepúlveda - Secretaria Administrativa 
Revisó: Sonia Jhoana Muñoz Ramírez - Profesional CPS - Líder del Proyecto 
Revisó: Eliecer Delgado Jiménez, - Profesional CPS - Profesional Especializado Proyecto 
Revisó: Dayana Monsalve Hernández - Profesional CPS - Financiera del Proyecto 
Revisó: Saul Grimaldo Murallas - Profesional CPS - Enlace Área de Calidad del proyecto 
Proyectó: Laura Jaimes Daza - Profesional CPS - Jurídica del Proyecto 

Por la Secretaría Jurídica:

Aprobó: Paola Andrea Mateus Pachón, - Secretaria Jurídica 
Revisó: Andrés Alfonso Mariño Mesa, -Subsecretario Jurídico 
Revisó: Wilmar Alfonso Palacio Verano - Profesional CPS 

Por el Despacho:

Revisó: John Albert Contreras Bertel - Asesor de Despacho 



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Pongo a consideración del honorable Concejo de Bucaramanga, el presente proyecto de acuerdo, "POR MEDIO DEL CUAL SE FIJAN LAS ESCALAS DE GRADOS DE ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA PARA LA VIGENCIA FISCAL DEL AÑO 2025" con el fin de solicitar su aprobación para establecer las escalas salariales de la administración central del municipio de Bucaramanga.

I. OBJETO DEL PROYECTO DE ACUERDO

El objeto del Presente proyecto de acuerdo es: Establecer la escala de grados de asignación básica mensual correspondiente a las distintas categorías de empleos que conforman la planta de personal de la administración central del Municipio de Bucaramanga para la vigencia fiscal 2025, en el marco del proceso de modernización institucional, garantizando la equidad interna, progresividad, razonabilidad técnica y sostenibilidad fiscal, conforme a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y en cumplimiento del artículo 313 numeral 6 de la Constitución Política, la Ley 909 de 2004, el Decreto 785 de 2005, y demás normas presupuestales y fiscales aplicables.

II. CONSIDERACIONES GENERALES Y JUSTIFICACIÓN

En relación con la escala salarial se realizó una revisión la cual es esencial para evaluar la correcta implementación de la estructura de compensación dentro de la administración municipal y verificar su alineación con la escala salarial vigente.

La escala salarial, define las bandas de compensación para los diferentes niveles jerárquicos y categorías de empleo. Su adecuada aplicación es crucial para garantizar una distribución equitativa de los recursos financieros, así como para mantener la motivación y satisfacción del personal. Analizar esta escala permite identificar discrepancias, inconsistencias o áreas de mejora que podrían afectar la equidad interna y la eficiencia administrativa.

El análisis proporcionado busca ofrecer una visión clara sobre la efectividad de la escala salarial y ofrecer recomendaciones para lograr una estructura de compensación más justa y coherente. El objetivo es asegurar que la administración de los recursos salariales sea transparente, equitativo y alineado con los principios establecidos en el decreto, promoviendo así una mayor eficiencia y satisfacción dentro de la Alcaldía de Bucaramanga.

La escala vigente presenta una estructura abreviada que comprende los grados 22 al 34, aplicándose de manera uniforme para todos los niveles jerárquicos, lo que genera confusión al momento de identificar la asignación básica correspondiente a cada nivel de empleo. Esta situación contraviene los principios de claridad, orden y proporcionalidad que deben regir las escalas salariales públicas.

En el nivel técnico se evidencia la asignación de idéntica remuneración básica para diferentes grados (del 23 al 27), situación que carece de justificación técnica y vulnera el principio de progresividad salarial. Similar anomalía se presenta en el nivel asistencial, donde los grados 25 al 28 mantienen la misma asignación, sin orden lógico que respalde tal decisión.

Particularmente grave resulta la diferencia mínima de \$676.678 entre el grado 26 del nivel asesor y el grado 25 del nivel directivo, considerando la notable diferencia en responsabilidades y competencias. Asimismo, se observa una brecha excesiva de \$7.598.531 entre el último grado del nivel profesional (grado 34) y el último del nivel técnico (grado 27), que, aunque corresponde a niveles diferentes, compromete el principio de equidad interna.

El marco normativo específico incluye el Decreto 785 de 2005, que establece que los grados salariales forman parte de la nomenclatura del empleo, y el artículo 13 del Decreto 1042 de 1978, que determina la asignación básica según las funciones, responsabilidades y requisitos del cargo. Conforme a las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se adelantó un estudio técnico integral que abarcó análisis organizacional, funcional, financiero y salarial. La metodología aplicada consideró la evaluación de competencias laborales y grado de responsabilidad, análisis de cargas de trabajo por nivel jerárquico, comparación con escalas de entidades territoriales similares, verificación del cumplimiento de límites normativos nacionales y aplicación del Decreto 1746 de 2006 sobre diferencias salariales máximas.

La nueva escala de grados de asignación básica propuesta organiza las asignaciones básicas en grados ascendentes del 01 en adelante para cada uno de los cinco niveles jerárquicos, eliminando vacíos y duplicidades de la escala vigente. En el nivel asistencial se propone la consolidación de cinco grados (01 al 05), agrupando en el grado 05 las cuatro asignaciones idénticas actuales (grados 25-28), conservando la nomenclatura y funciones específicas sin desmejorar condiciones salariales.

Para el nivel técnico se establece una estructura de dos grados (01 y 02), homologando en el grado 02 las cinco asignaciones idénticas vigentes (grados 23-27), manteniendo las competencias laborales específicas. El nivel profesional se organiza en nueve grados (01 al 09), corrigiendo los vacíos identificados en los grados 21, 22, 24, 32 y 33. Se homologan los grados 30 y 31 al grado 08 dada su mínima diferencia salarial. Adicionalmente, se crea el grado 03 específicamente para Inspectores de Policía Urbanos, reduciendo la brecha salarial con entidades del área metropolitana y reconociendo su alta carga laboral.

En el nivel asesor se mantiene la estructura de tres grados (01 al 03), eliminando los vacíos existentes y conservando las asignaciones actuales para garantizar la estabilidad del personal vinculado. El nivel directivo se consolida en dos grados (01 y 02), corrigiendo la denominación del Jefe de Oficina OFAI por su naturaleza directiva. La asignación del alcalde se mantiene conforme al Decreto Nacional 0620 de 2025 según la categoría municipal.

La propuesta se fundamenta en los principios de racionalización mediante la eliminación de grados duplicados y vacíos injustificados, progresividad al establecer diferencias salariales proporcionales entre grados, equidad corrigiendo inequidades internas entre niveles, sostenibilidad respetando los límites presupuestales y normativos vigentes, y estabilidad garantizando el no desmejoramiento para servidores actuales.

La propuesta observa estrictamente el Decreto Nacional 0620 de 2025 sobre límites salariales territoriales, el Decreto 1746 de 2006 sobre diferencias máximas entre grados, la Ley 617 de 2000 sobre límites de gastos de personal y los principios de carrera administrativa establecidos en la Ley 909 de 2004.

La implementación de esta propuesta garantizará claridad en la identificación de asignaciones por nivel jerárquico, corrección de inequidades históricas en la remuneración,

mejoramiento de la competitividad para atraer talento calificado, fortalecimiento de la motivación y satisfacción del personal, optimización en la administración del talento humano y cumplimiento de estándares técnicos de función pública.

La nueva escala se estructura sobre las asignaciones existentes, sin generar sobrecostos adicionales al presupuesto municipal. Su implementación gradual permite una transición ordenada que preserve los derechos adquiridos del personal vinculado y garantice la continuidad del servicio público. La propuesta representa una herramienta práctica y técnicamente fundamentada que moderniza la gestión salarial municipal, ajustándose a la realidad administrativa actual y proyectando un modelo sostenible para el fortalecimiento institucional de la Alcaldía de Bucaramanga.

Igualmente garantiza el derecho a una remuneración digna, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, ha sido interpretado por la Corte Constitucional en Sentencia C-815 de 1999, estableciendo que "la remuneración no puede ser simplemente simbólica; debe ser adecuada al esfuerzo requerido, así como a la preparación, experiencia y conocimientos del trabajador".

La competencia municipal para establecer escalas salariales se fundamenta en el artículo 313 numeral 6 de la Constitución Política, que confiere al Concejo Municipal la facultad de determinar las escalas de remuneración de las distintas categorías de empleos, complementada por el artículo 315 numeral 7, que otorga al alcalde la atribución de fijar emolumentos conforme a los acuerdos municipales correspondientes.

La Escala Salarial de la Administración Central del Municipio de Bucaramanga se encuentra establecida para las cinco categorías de empleos de la planta de cargos que hoy tiene la estructura administrativa y se encuentra en el Decreto 0620 del 3 de junio de 2025; en esta escala se incluye las asignaciones básicas para la vigencia 2025. Este marco normativo garantiza no solo el cumplimiento de las disposiciones legales, sino también la sostenibilidad fiscal que rige para el ente territorial del Municipio de Bucaramanga objeto del presente estudio.

Desde una perspectiva jurídica, es esencial examinar los fundamentos que rigen esta materia: Los grados salariales conforme al Decreto nacional 785 de 2005, hacen parte de la nomenclatura del empleo, esta norma no solo clasifica los empleos por niveles, sino que también establece parámetros claros sobre las competencias laborales para el ejercicio de los empleos; en relación con la "Asignación Básica" es fundamental considerar el artículo 13 del Decreto 1042 de 1978 que determina esta asignación según las funciones y responsabilidades del empleo, así como los requisitos de conocimientos y experiencia necesarios para su desempeño.

La competencia para establecer el régimen salarial de los empleados públicos en Bucaramanga se fundamenta en el artículo 313, numeral 6, de la Constitución Política, que confiere al Concejo Municipal la facultad de "determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias, así como las escalas de remuneración de las distintas categorías de empleos". Esta facultad se complementa con el artículo 315, numeral 7, que otorga al alcalde la atribución de "crear, suprimir o fusionar empleos, señalar funciones especiales y fijar emolumentos de conformidad con los acuerdos municipales correspondientes"; así mismo, el artículo 15 del Decreto 785 del 2004 reglamentario de la carrera administrativa, establece que los grados de asignación básica que hacen parte de la denominación de los empleos, corresponde su fijación a los concejos municipales.

Por lo tanto, la determinación de la escala salarial en la planta central de empleos de la Alcaldía de Bucaramanga debe llevarse a cabo con estricta observancia del marco normativo y jurisprudencial vigente, respetando la autonomía territorial; pero siempre dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico nacional.

Sin embargo, es crucial destacar que la autonomía del municipio de Bucaramanga en esta materia no es absoluta. El artículo 74 de la Ley 617 de 2000 establece límites

presupuestales, indicando que "el alcalde no podrá crear obligaciones que excedan el monto globalmente fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado."

Para racionalizar escala salarial, el Decreto 1746 de 2006, modificatorio del artículo 89 del Decreto 1227 de 2005, establece que en ningún caso la diferencia salarial puede superar los dos grados siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se rijan por la misma nomenclatura, o el 10 % de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura diferente.

Partiendo del análisis efectuado en el marco del proceso de modernización adelantado en la Alcaldía de Bucaramanga, a la estructura organizacional y funcional, los procesos y procedimientos, las plantas de empleos, los manuales de funciones y a la escala salarial vigente; el presente estudio propone una nueva escala de grados de asignaciones básicas que permite racionalizar, ordenar grados por cada nivel y disminuir brecha salarial, se realiza la presente propuesta en el proceso de modernización de la nueva estructura administrativa de la Alcaldía de Bucaramanga, siguiendo directrices impartidas por la administración municipal y los parámetros de la norma salarial para los empleos públicos de los entes del nivel territorial, así como las normas de nomenclatura, clasificación y códigos de empleos de las normas vigentes.

Bajo este análisis, se organiza y compila la presente propuesta de creación de una nueva escala de grados para la asignación básica mensual de los empleos existentes y los creados para el funcionamiento de la nueva estructura administrativa de la planta central de la Alcaldía de Bucaramanga. Se deja a disposición del trámite legal para su aprobación una propuesta de estructura salarial que técnicamente cumple con las condiciones que esta entidad requiere.

Las modificaciones propuestas a las escalas salariales de la administración municipal se basaron en un análisis presupuestal que demuestro la viabilidad financiera y sostenibilidad fiscal del proyecto. En cumplimiento de los principios de responsabilidad fiscal establecidos en la Ley 617 de 2000 y la Ley 819 de 2003, la Administración Municipal adelantó estudios financieros integrales sobre los recursos destinados a gastos de funcionamiento.

La planta actual de la estructura central de la Alcaldía de Bucaramanga está conformada por 405 empleos, con un costo anual de \$64.272.981.918. La nueva escala salarial propuesta respeta los límites máximos establecidos por el Gobierno Nacional mediante Decreto 0620 de 2025, estructurándose en cinco niveles jerárquicos: asistencial (grados 01-05), técnico (grados 01-02), profesional (grados 01-09), asesor (grados 01-03) y directivo (grados 01-02).

El estudio técnico funcional y de medición de cargas de trabajo evidenció la necesidad de fortalecer la capacidad institucional mediante una planta de 488 empleos, de los cuales Directivos 43, Asesores 23, Profesionales 230, Técnicos 59, Asistenciales 133. Siendo así que, para el financiamiento de lo antes señalado se usó los parámetros establecidos en la Ley 617 de 2000. Y se encuentra avalado por el Comité Técnico de Modernización creado mediante Decretos 054 del 24 julio del 2024 y 0306 del 26 de septiembre del 2024, igualmente ha sido socializado en la instancia de consejo de gobierno y organizaciones sindicales.

La Secretaría de Hacienda Municipal estableció límites presupuestales específicos: \$37.030.064.124 para el período julio-diciembre de 2025 (implementación gradual) y \$78.953.701.414 para la vigencia completa de 2026. Estos recursos contemplan dos meses con la planta actual (julio-agosto 2025) y la transición progresiva hacia la nueva estructura.

La Secretaría de Hacienda expidió concepto favorable respecto a la apropiación de recursos para las vigencias 2025-2026, certificando la sostenibilidad financiera a tres años conforme al Marco Fiscal de Mediano Plazo municipal, en cumplimiento de la Ley 819 de 2003. Certificaciones que se anexan en el presente estudio técnico

El impacto fiscal fue sometido al Comité Municipal de Política Fiscal (CONFIS), obteniendo concepto favorable dentro de los parámetros de sostenibilidad establecidos para municipios de categoría especial.

El análisis demuestra que la modificación de escalas salariales es financieramente viable y sostenible, ajustándose a los parámetros normativos de gestión fiscal responsable. Los recursos están disponibles, certificados y garantizan el fortalecimiento institucional sin comprometer la estabilidad financiera municipal.

De conformidad con lo expuesto, los ajustes propuestos a las asignaciones básicas mensuales que se detallan a continuación se consideran necesarios como resultado del análisis técnico, financiero y jurídico realizado, dando paso la presentación de la nueva escala de grados de Asignación básica mensual correspondiente a las distintas categorías de empleos de la administración central de La Alcaldía de Bucaramanga, que ajusta la escala y establece una nueva de conformidad a cada uno de los niveles jerárquicos de la siguiente forma:

Nivel	Escala Nueva de Grados	Asignación Básica Mensual 2025
Asistencial	01	\$ 3.120.355
	02	\$ 3.335.687
	03	\$ 4.028.712
	04	\$ 4.405.873
	05	\$ 4.431.758
Técnico	01	\$ 4.166.590
	02	\$ 4.476.171
Profesional	01	\$ 5.328.015
	02	\$ 5.990.934
	03	\$ 7.120.892
	04	\$ 7.263.726
	05	\$ 7.449.336
	06	\$ 8.435.757
	07	\$ 9.040.330
	08	\$ 9.956.399
	09	\$ 12.074.702
Asesor	01	\$ 8.849.417
	02	\$ 11.210.772
	03	\$ 17.284.625
Directivo	01	\$ 12.263.646
	02	\$ 17.961.303
Alcalde	-	\$ 25.504.632

La implementación de esta nueva escala de grados de asignación básica mensual correspondientes a las distintas categorías de empleos de la administración central del municipio de Bucaramanga para la nueva estructura central está sujeta a la autorización del Honorable Concejo Municipal, conforme a lo establecido en el artículo 313 numeral 6 de la Constitución Política, los artículos 12 y 13 de la Ley 136 de 1994, y el artículo 129 del Decreto Ley 1333 de 1986.

Por tanto, la ejecución de las disposiciones contenidas en el presente proyecto de acto administrativo quedará condicionada a la expedición del acuerdo correspondiente por parte del Concejo Municipal, el cual habilitará jurídicamente la adopción e implementación de la nueva escala de grados de asignación básica mensual correspondientes a las distintas categorías de empleos de la administración central de la Alcaldía de Bucaramanga. Es importante mencionar que la fase de implementación requerirá, además, la expedición de actos administrativos complementarios que desarrollen la adecuación funcional, orgánica, presupuestal y de talento humano, en coherencia con los principios de legalidad, eficiencia, sostenibilidad fiscal y planeación institucional, de conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la Guía para la Actualización del Estudio Técnico de Rediseño Institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública.

La nueva escala salarial garantiza equidad, proporcionalidad y razonabilidad a través de: Corrección de duplicidades y vacíos injustificados, eliminando grados con asignaciones idénticas y sin justificación técnica (e.g., grados 23-27 en nivel técnico). Progresividad salarial, al establecer diferencias claras y justificadas entre grados, evitando que empleos con mayor responsabilidad tengan asignaciones similares a otros con menor carga. Homologación técnica, basada en criterios funcionales, organizacionales y de carga laboral, con referencias al Decreto 785/2005 y al Decreto 1042/1978. Comparación sectorial, contrastando los grados y funciones con entidades territoriales similares, garantizando equidad externa.

Además, este proyecto de acuerdo cuenta con disponibilidad y sostenibilidad financiera, fundamentada en: Concepto favorable de la Secretaría de Hacienda Municipal, con certificación de recursos para 2025-2026. Concepto aprobado por el CONFIS Municipal, asegurando cumplimiento con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Implementación gradual de la nueva escala entre julio y diciembre de 2025, mitigando impactos financieros. El proyecto cumple con los límites de gasto establecidos en la Ley 617 de 2000 y la Ley 819 de 2003, manteniendo el equilibrio fiscal.

El proyecto cumple con las normas orgánicas de presupuesto y con la Ley de Responsabilidad Fiscal, de la misma manera se tienen en cuenta los límites de gastos de personal de la siguiente manera: Artículo 74 de la Ley 617 de 2000, que limita los gastos de personal en función del presupuesto aprobado. Ley 819 de 2003, al presentar un análisis de sostenibilidad a tres años y obtener aval presupuestal. Decreto 0620 de 2025, que establece límites máximos para asignaciones en municipios de categoría especial. Las nuevas asignaciones están dentro de los topes permitidos y cuentan con respaldo financiero certificado.

Los criterios principales que se utilizaron para establecer los grados y las asignaciones básicas fueron: Complejidad de funciones y responsabilidades, según los niveles jerárquicos (asistencial, técnico, profesional, asesor, directivo). Requisitos de formación y experiencia, con referencia a la normativa de carrera administrativa (Ley 909/2004, y el Decreto 785/2005). Evaluación funcional y de cargas laborales, basada en estudios técnicos por nivel y función. Comparación con el mercado laboral público, en entidades del área metropolitana y otras similares. Cumplimiento de normas salariales vigentes, especialmente el Decreto 1746 de 2006 sobre diferencias máximas entre grados.

Este nuevo acuerdo corrige las inequidades o inconsistencias identificadas en la escala anterior de la siguiente manera, la propuesta corrige asignaciones repetidas dentro de un

mismo nivel sin justificación técnica (e.g., grados 25-28 en asistencial). Disminuye brechas desproporcionadas entre niveles distintos (e.g., entre profesionales y técnicos). Elimina vacíos jerárquicos, reorganizando grados faltantes o mal distribuidos (como los grados 21, 22, 24, 32 y 33 en el nivel profesional). Homologa asignaciones que tenían diferencias mínimas sin sustento técnico, logrando mayor coherencia interna.

Los principales beneficios esperados con la implementación del acuerdo son: Claridad y racionalidad en la estructura de asignaciones por nivel jerárquico. Equidad y competitividad, al corregir distorsiones internas y mejorar la comparación externa. Atracción y retención de talento, con remuneraciones más acordes a responsabilidades y perfiles. Mejora en la moral institucional y clima laboral, por mayor justicia salarial. Fortalecimiento de la capacidad administrativa, alineando cargos y remuneración con funciones reales. Cumplimiento técnico y legal, generando seguridad jurídica y estabilidad para los funcionarios actuales.

La nueva escala salarial contribuye a mejorar la eficiencia, la calidad del servicio, la moral de los empleados, la atracción y retención del talento humano a través de: Eficiencia: alinear grados con funciones reales facilita una gestión más precisa del talento humano. Calidad del servicio: servidores más motivados y con condiciones adecuadas tienden a un mejor desempeño. Moral del personal: la corrección de inequidades históricas aumenta la percepción de justicia organizacional. Atracción y retención: una escala competitiva frente al entorno garantiza que la entidad capte y mantenga perfiles estratégicos.

Esta nueva escala salarial apoya la consecución de los objetivos y metas del Plan de Desarrollo de la entidad de la siguiente manera Articulación con el eje de fortalecimiento institucional del Plan de Desarrollo "Bucaramanga Avanza Segura 2024 – 2027". Mejora de capacidades internas, mediante la modernización de la planta y escalas salariales racionales. Cumplimiento de metas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente en el eje de Gestión Estratégica del Talento Humano y la política de Fortalecimiento institucional. Optimización del recurso público, en línea con los principios de eficiencia, legalidad y sostenibilidad.

El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias y surte efectos fiscales a partir de su publicación.

III. MARCO NORMATIVO

Constitucionales

El numeral 6 del artículo 313 de la Constitución Política establece que corresponde a los Concejos Municipales "Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; (...)"

El numeral 7 del artículo 315 Ibidem determina que son atribuciones del alcalde, "Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. (...)"

Legales

El artículo 12 de la Ley 4ª de 1992 establece que el régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en dicha ley.

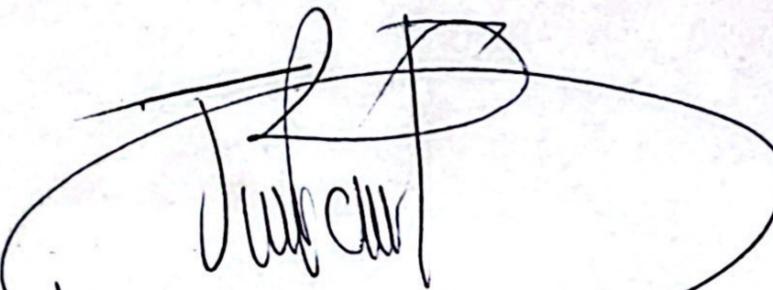
El numeral 4 del literal d) del artículo 91 de la ley 136 de 1994 dispone que, "Los alcaldes ejercerán las funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos

El proyecto cumple con el marco normativo nacional, incluyendo la Ley 909 de 2004, el Decreto 785 de 2005, el Decreto 1746 de 2006 y los límites salariales del Decreto 0620 de 2025, garantizando además la sostenibilidad fiscal mediante conceptos favorables de la Secretaría de Hacienda y del CONFIS Municipal. Su implementación progresiva y financiada asegura el cumplimiento de la Ley 617 de 2000 y la Ley 819 de 2003, sin comprometer la estabilidad financiera.

Esta nueva escala contribuye al fortalecimiento institucional, mejora la gestión del talento humano, promueve la atracción y retención de personal calificado y está alineada con los objetivos del Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Finalmente, su aprobación y adopción por el Concejo Municipal permitirá consolidar una estructura salarial justa, eficiente y jurídicamente sólida para la administración municipal.

De acuerdo con todo lo anterior, pongo a consideración del Honorable Concejo Municipal este Proyecto de Acuerdo, convencido de que su aprobación permitirá modernizar la estructura administrativa del municipio y mejorar sustancialmente la capacidad institucional para responder a las necesidades de los ciudadanos de Bucaramanga.

Presentado por,



JAIME ANDRÉS BELTRÁN MARTÍNEZ
ALCALDE MUNICIPAL

Por la Secretaría Administrativa:

Aprobó: Ana María Vargas Sepúlveda - Secretaria Administrativa 
Revisó: Sonia Jhoana Muñoz Ramírez – Profesional CPS -Líder del Proyecto 
Revisó: Eliecer Delgado Jiménez, – Profesional CPS – Profesional Especializado Proyecto 
Revisó: Dayana Monsalve Hernández - Profesional CPS -Financiera del Proyecto 
Revisó: Saul Grimaldo Murallas - Profesional CPS – Enlace Área de Calidad del proyecto 
Proyectó: Laura Jaimes Daza – Profesional CPS -Jurídica del Proyecto 

Por la Secretaría Jurídica:

Aprobó: Paola Andrea Mateus Pachón, - Secretaria Jurídica 
Revisó: Andrés Alfonso Mariño Mesa, -Subsecretario Jurídico 
Revisó: Wilmar Alfonso Palacio Verano – Profesional CPS 

Por el Despacho:

Revisó: John Albert Contreras Bertel – Asesor de Despacho 

Proceso: GESTION DE LAS FINANCIAS PUBLICAS	No. Consecutivo 2-S-SdHM-202507-00058891
Subproceso: Despacho Secretaria / Subsecretaria Código Subproceso:3000	SERIE/Subserie: ACTAS DEL CONFIS Código Serie/Subserie (TRD) 3000.2.18 / CONVOCATORIA

Bucaramanga, 07 de julio de 2025

ASUNTO: CITACIÓN CONSEJO SUPERIOR DE POLÍTICA FISCAL CONFIS No. 27 DEL 2025 – EXTRAORDINARIO¹

MIEMBROS DEL CONFIS:

RICHARD ALEXANDER CAICEDO RICO	Delegado Alcalde – Presidente
MANUEL EDUARDO PARADA RUEDA	Delegado del Alcalde en Materia Económica
LYDA XIMENA RODRIGUEZ ACEVEDO	Secretaria de Planeación
REYNALDO JOSE D'SILVA URIBE	Secretario de Hacienda
LINA MARÍA MANRIQUE DUARTE	Subsecretaria de Hacienda - coordinadora Impuestos.
EDNA LILIANA DIAZ MURILLO	Tesorera General
MYRIAM LAYTON SANCHEZ	Profesional Especializado de Contabilidad
ALFONSO MORA CARREÑO	Profesional Especializado de Presupuesto

INVITADOS:

NOMBRE	CARGO	HORA DE INTERVENCIÓN
ANA MARÍA VARGAS SEPÚLVEDA	Secretaria Administrativa	2:00 pm
JENNY PATRICIA CARREÑO GARCIA	CPS – Oficina de Gobernanza.	
ANA DORIS CHINCHILLA PABÓN	CPS Secretaría de Hacienda	
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ MUÑOZ	CPS Secretaría de Hacienda	

Fecha de la reunión: **Lunes 07 de julio de 2025**
 Hora de inicio: **2:00 pm**
 Modalidad: **Presencial: Salón Santurbán.**

ORDEN DEL DÍA:

1. Llamado a lista y verificación de quórum.
2. Lectura y aprobación del orden del día.
3. Concepto por parte del Consejo Superior de Política Fiscal - CONFIS para la presentación ante el Concejo Municipal de la decisión administrativa que implica variación en los ingresos o gastos del Municipio contenida en el proyecto de acuerdo denominado: **"ACTUALIZACIÓN DOCUMENTO METODOLÓGICO PARA LA MODERNIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA ALCALDÍA DE BUCARAMANGA"**
4. Propositiones y varios

Cordialmente invitados, agradecemos su puntal asistencia.

Atentamente,



REYNALDO JOSE D'SILVA URIBE
Secretario de Hacienda Municipal

Revisó: Francisco Javier Gómez Muñoz – Abg. CPS Secretaría de Hacienda. *FJ*

¹ Esta citación se emite en concordancia con el cronograma y las disposiciones establecidas en la Circular Conjunta No. 01 de 2025.

 Alcaldía de Bucaramanga	ACTA DE COMITÉ	Código: F-MC-1000-238,37-015
		Versión: 0.0
		Fecha: Enero-16-2019
		Página 1 de 23

No. 27 - 2025

**ACTA DE CONSEJO SUPERIOR DE POLITICA FISCAL CONFIS
MUNICIPIO DE BUCARAMANGA**

En Bucaramanga, siendo las 2:00 pm del lunes 07 de julio de 2025, de manera presencial en el Salón Santurbán, previa convocatoria realizada por el Dr. REYNALDO JOSÉ D'SILVA URIBE - Secretario de Hacienda conforme al cronograma establecido en la Circular Conjunta No. 01 de 2025, se reunieron: RICHARD ALEXANDER CAICEDO RICO Delegado Alcalde – Presidente; MANUEL EDUARDO PARADA RUEDA, delegado del alcalde en materia económica; LYDA XIMENA RODRIGUEZ ACEVEDO, Secretaria de Planeación; REYNALDO JOSÉ D'SILVA URIBE – Secretario de Hacienda; EDNA LILIANA DIAZ MURILLO, Tesorera General; LINA MARÍA MANRIQUE DUARTE, Subsecretaria de Hacienda – Coordinadora grupo Impuestos; ALFONSO MORA CARREÑO – Profesional especializado (Presupuesto) y; MYRIAM LAYTON SANCHEZ, Profesional especializado (Contabilidad); miembros del CONSEJO SUPERIOR DE POLITICA FISCAL - CONFIS quienes dieron inicio al presente consejo con el fin de deliberar los puntos señalados en el siguiente orden del día:

Orden Del Día

1. Llamado a lista y verificación de quórum.
2. Lectura y aprobación del orden del día.
3. Concepto por parte del Consejo Superior de Política Fiscal - CONFIS para la presentación ante el Concejo Municipal de la decisión administrativa que implica variación en los ingresos o gastos del Municipio contenida en el proyecto de acuerdo denominado: **“ACTUALIZACIÓN DOCUMENTO METODOLÓGICO PARA LA MODERNIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA ALCALDÍA DE BUCARAMANGA”**
4. Propositiones y varios.

ASISTEN A LA REUNIÓN LOS SIGUIENTES MIEMBROS DEL CONFIS

NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA
RICHARD ALEXANDER CAICEDO RICO	Delegado Alcalde - Presidente ¹	Despacho Alcalde
MANUEL EDUARDO PARADA RUEDA	Delegado del Alcalde en Materia Económica	Despacho Alcalde
LYDA XIMENA RODRIGUEZ ACEVEDO	Secretario de Despacho	Secretaría de Planeación
REYNALDO JOSE D'SILVA URIBE	Secretario de Despacho	Secretaría de Hacienda
EDNA LILIANA DIAZ MURILLO	Tesorera General	Secretaría de Hacienda
LINA MARÍA MANRIQUE DUARTE	Subsecretaria de Hacienda – Coordinadora Impuestos	Secretaría de Hacienda
MYRIAM LAYTON SANCHEZ	Profesional Especializado - Contabilidad	Secretaría de Hacienda
ALFONSO MORA CARREÑO	Profesional Especializado - Presupuesto	Secretaría de Hacienda

ASISTEN A LA REUNIÓN COMO INVITADOS

NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA
ANA MARÍA VARGAS SEPÚLVEDA	Secretaria de Despacho	Secretaría Administrativa
JENNY PATRICIA CARREÑO GARCIA	Contratista	Oficina de Gobernanza
ANA DORIS CHINCHILLA PABÓN	Contratista	Secretaría de Hacienda
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ MUÑOZ	Contratista	Secretaría de Hacienda

¹ De acuerdo con la Resolución de Delegación No. 0252 del 11 de septiembre de 2024 suscrita por el señor alcalde Jaime Andrés Beltrán Martínez.

 Alcaldía de Bucaramanga	ACTA DE COMITÉ	Código: F-MC-1000-238,37-015
		Versión: 0.0
		Fecha: Enero-16-2019
		Página 2 de 23

1. LLAMADO A LISTA Y VERIFICACIÓN DEL QUORUM

Después del llamado a lista se establece quorum con participación de los ocho (08) miembros permanentes del CONFIS, por lo tanto, se puede realizar la presente sesión.

2. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

Efectuada la lectura del orden del día, el mismo es aprobado por unanimidad de los miembros asistentes a esta reunión.

3. CONCEPTO POR PARTE DEL CONSEJO SUPERIOR DE POLÍTICA FISCAL - CONFIS PARA LA PRESENTACIÓN ANTE EL CONCEJO MUNICIPAL DE LA DECISIÓN ADMINISTRATIVA QUE IMPLICA VARIACIÓN EN LOS INGRESOS O GASTOS DEL MUNICIPIO CONTENIDA EN EL PROYECTO DE ACUERDO DENOMINADO: "ACTUALIZACIÓN DOCUMENTO METODOLÓGICO PARA LA MODERNIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA ALCALDÍA DE BUCARAMANGA"

Hace uso de la palabra la doctora **ANA MARÍA VARGAS SEPÚLVEDA**, Secretaria Administrativa, quien manifiesta que el presente proyecto de acuerdo tiene como objetivo fortalecer la institución y mejorar la eficiencia en la gestión pública a través de la actualización del documento metodológico para la modernización de la estructura administrativa de la Alcaldía de Bucaramanga. De esta manera se busca optimizar los procesos administrativos mediante una estructura organizacional acorde a las necesidades actuales, incluyendo la creación de nuevas áreas directivas y el fortalecimiento del talento humano.

De esta manera fundamenta ante los H. Miembros de CONFIS la solicitud de la Secretaría Administrativa, así:

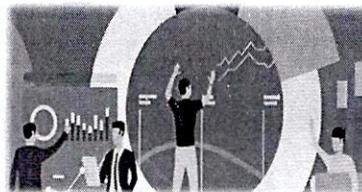
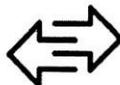
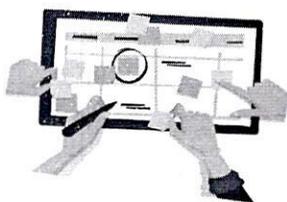


Proyecto
Actualización Documento Metodológico para la
Modernización de la Estructura Administrativa de
la Alcaldía de Bucaramanga

2025

Reestructuración = Rediseño Organizacional

Modernización Administrativa



Un proceso de cambio de una organización para mejorar la prestación del servicio

ANTES

2025

¿PORQUE MODERNIZAR?

Estructura Obsoleta

Gestión pública ineficiente

Actualizar Metodología

Alinear con el plan de desarrollo

Apoyo del Comité Técnico

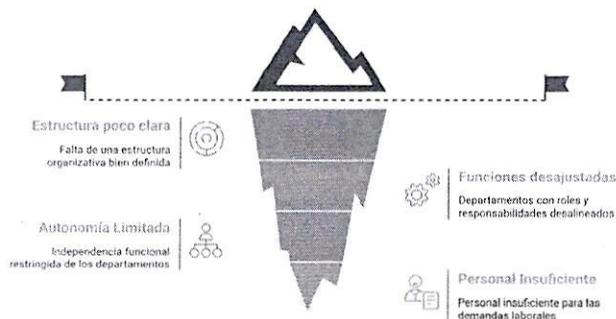
Respaldo a los esfuerzos de modernización

Administración Modernizada

Gestión pública eficiente



SITUACIÓN ACTUAL DE LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA ALCALDÍA DE BUCARAMANGA.





ACTA DE COMITÉ

Código: F-MC-1000-238,37-015

Versión: 0.0

Fecha: Enero-16-2019

Página 4 de 23

1. INTRODUCCIÓN

MUNICIPIO DE BUCARAMANGA - ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Estructura absolutamente plana, lo cual no permite identificar líneas de Jerarquía.

Carencia de estructura organizacional clara, desajuste de funciones y limitación en la autonomía.

Traslape entre las competencias, funciones y procesos entre las diferentes dependencias y diversidad de actos administrativos que conforman la estructura de la entidad.

Insuficiencia de recurso humano de planta para cumplir eficazmente los procesos y procedimientos de la entidad.

Ausencia de actualización del modelo de operación (procesos y procedimientos) de la entidad.

1. INTRODUCCIÓN

Plan de Desarrollo Municipal "Bucaramanga Avanza Segura 2024 a 2027"

Línea Estratégica "Territorio que Genera valor"

Meta Estratégica "Mejorar el Índice de desempeño Institucional en 95 puntos"

Programa "Fortalecimiento a la gestión y dirección de la administración pública territorial (4599)"

Objetivo del Programa "Apoyar y fortalecer la gestión en los procesos gerenciales, administrativos y de generación de capacidades en el talento humano, dentro de la administración pública territorial"

Meta de Producto Realizar un (01) documento metodológico de actualización de un estudio para la modernización de la estructura administrativa de la Alcaldía de Bucaramanga (incluye administración central, descentralizados y empresas de servicios)

1. INTRODUCCIÓN

Modernización de la Administración de Bucaramanga: Una Línea de Tiempo Estratégica



El Gobierno Municipal de Bucaramanga presentó en 2024 la Actualización del Documento Metodológico para la Modernización de su Estructura Administrativa, con el objetivo de fortalecer la institución y mejorar la eficiencia en la gestión pública. La propuesta busca optimizar los procesos administrativos mediante una estructura organizacional acorde a las necesidades actuales, incluyendo la creación de nuevas áreas directivas y el fortalecimiento del talento humano. Este proyecto, enmarcado en el Plan de Desarrollo Municipal "Bucaramanga Avanza Segura 2024-2027", cuenta con el respaldo del Comité Técnico de Modernización Institucional, establecido mediante los Decretos 0254 de 24 de julio de 2024 y Decreto 0306 del 26 de septiembre de 2024.

1. INTRODUCCIÓN

¿Qué contiene la propuesta?



1. INTRODUCCIÓN

Se fundamenta en la guía de rediseño institucional para entidades públicas del orden territorial, versión 2 de 2018 (DAFP).

Decreto 1083 de 2015

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

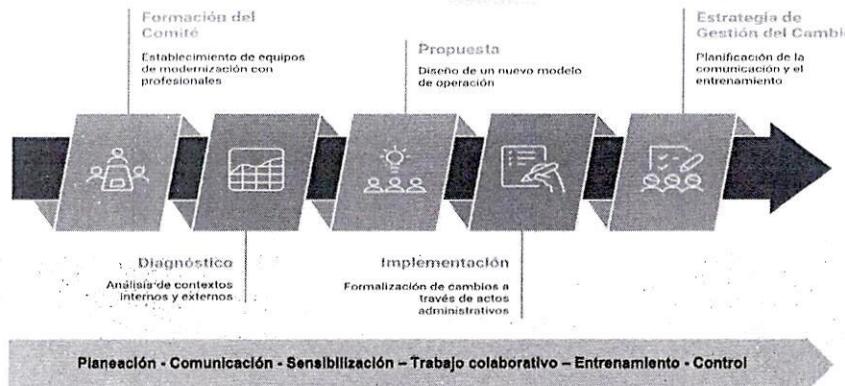
1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
2. Evaluación de la prestación de los servicios.
3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

Resolución 157 de 2019 de Función Pública

"Artículo 2. Estudios técnicos. Las entidades públicas deberán sustentar las modificaciones de sus estructuras y plantas de empleos basadas en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen como mínimo, los siguientes aspectos:

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

2. PLAN DE PROYECTO DE MODERNIZACIÓN





ACTA DE COMITÉ

Código: F-MC-1000-238,37-015

Versión: 0.0

Fecha: Enero-16-2019

Página 6 de 23



3. FASE DE ALISTAMIENTO



GESTIÓN DEL CAMBIO

- ✓ Plan estratégico de la gestión del cambio en el marco del proceso de modernización 2024.
- ✓ 5 Banner de "Mitos y Verdades".
- ✓ 7 Comunicados.
- ✓ 1 Video Tipo "Reel".



3. FASE DE ALISTAMIENTO



MODERNIZACIÓN



3. FASE DE ALISTAMIENTO



Socialización con las Organizaciones Sindicales

✓ 22 de Agosto de 2024 "Socialización del Proyecto Modernización Institucional de la Alcaldía de Bucaramanga a Organizaciones Sindicales Etapa de Alistamiento"

8 Organizaciones participantes.

- USCTRAB - Confederación de la Unión Sindical Colombiana del Trabajo, Central C.T.U
- SINTRENAL - Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Educación
- FEDEUSCTRAB - Federación Nacional Ambiental de Unión Sindical Colombiana de Trabajo
- ASDEMPT - Asociación Sindical Colombiana de Servidores y de los Servidores Públicos
- SINRADISTRITALES - Sindicato de Trabajadores Nacionales y Distritales
- SINTRAGOBERNACIONES - Sindicato de Servidores Públicos de Colombia
- Sindicato de Educadores de Santander
- UDEMÉRITOS - Unión de Defensores del Mérito y la Carrera en el Estado

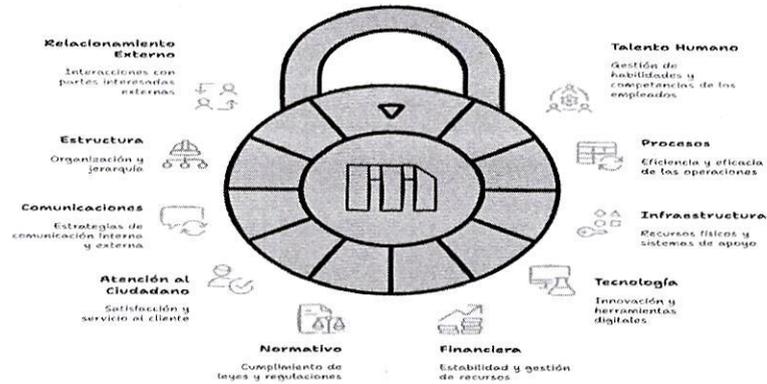
✓ 31 de Octubre de 2024 - "Socialización de la Etapa Actualización Del Diagnóstico a organizaciones sindicales"

8 Organizaciones participantes.

- USCTRAB - Confederación de la Unión Sindical Colombiana del Trabajo, Central C.T.U
- ASERVIR Asociación Sindical de Servidores Públicos
- SINTRENAL - Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Educación
- ASDEMPT - Asociación Sindical Colombiana de Servidores y de los Servidores Públicos
- SINRADISTRITALES - Sindicato de Trabajadores Nacionales y Distritales
- SINTRAGOBERNACIONES - Sindicato de Servidores Públicos de Colombia
- SIPRECOL Sindicato de Profesionales de la Educación de Colombia.
- SINTRAMUNICIPALES Subdirectiva Bucaramanga.

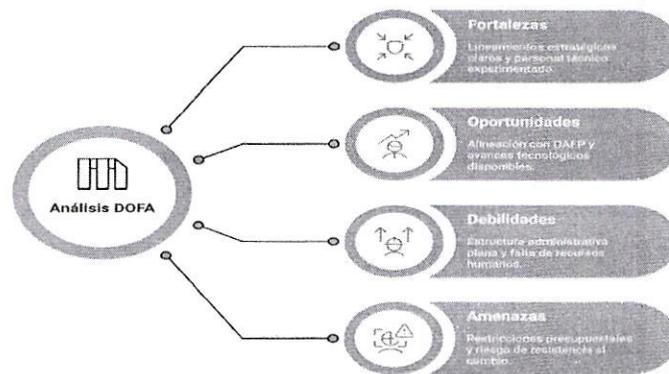
3. FASE DE ALISTAMIENTO

Análisis y estructura de DOFAS

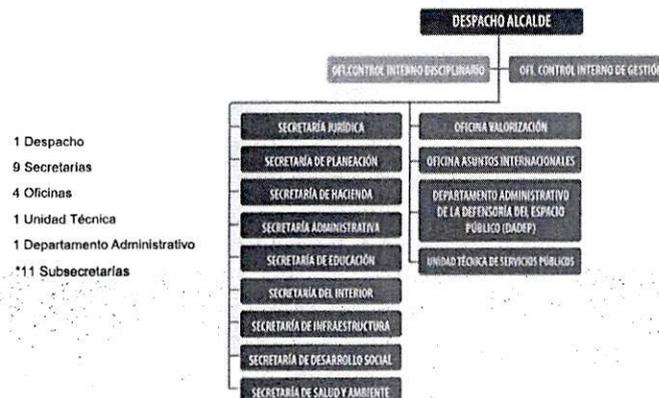


3. FASE DE ALISTAMIENTO

RESULTADOS DE LAS DOFAS



4. FASE DE DIAGNÓSTICO



- 1 Despacho
- 9 Secretarías
- 4 Oficinas
- 1 Unidad Técnica
- 1 Departamento Administrativo
- 11 Subsecretarías

Nota. Estructura Actual de la Alcaldía de Bucaramanga. Tornado de la página web Alcaldía de Bucaramanga 2025.. (Alcaldía de Bucaramanga, s.f.)



ACTA DE COMITÉ

Código: F-MC-1000-238,37-015

Versión: 0.0

Fecha: Enero-16-2019

Página 8 de 23



4. FASE DE DIAGNÓSTICO



Planta de Empleos Alcaldía de Bucaramanga

Denominación del empleo	Nivel	Código	Grado	Número de empleos	Denominación del empleo	Nivel	Código	Grado	Número de empleos
Despacho Alcalde / Libre Nominamiento					Empleos de Carrera / Planta Global				
Alcalde	Directivo	005		1	Comisario de Familia	Profesional	202	34	8
Jefe de Oficina	Directivo	006	25	3	Asesor	Asesor	105	22	2
Secretario de Despacho	Directivo	020	25	8	Líder de Proyecto	Profesional	206	31	1
Secretario de Despacho	Directivo	045	25	1	Profesional Especializado	Profesional	222	28	15
Directoras administrativas	Directivo	055	25	1	Profesional Especializado	Profesional	222	30	2
Subsecretario	Directivo	045	21	11	Profesional Especializado	Profesional	222	31	7
Asesor	Asesor	105	26	8	Profesional universitario	Profesional	219	23	38
Asesor	Asesor	105	24	9	Profesional universitario	Profesional	219	25	56
Asesor	Asesor	105	22	3	Profesional universitario	Profesional	219	26	5
Jefe de Oficina Asesora	Asesor	115	26	1	Profesional universitario	Profesional	219	27	3
Tesorero	Profesional	201	34	1	INSP. Policía Urb. 1º CAT	Profesional	233	23	16
Líder de Programa	Profesional	206	34	2	Técnico Área de Salud	Técnico	323	26	23
Almacenista General	Profesional	215	29	1	Técnico Operativo	Técnico	314	24	17
Profesional Universitario	Profesional	219	25	5	Inspector de Policía Rural	Técnico	306	28	3
Profesional Universitario	Profesional	219	27	4	Técnico Administrativo	Técnico	307	22	7
Profesional Especializado	Profesional	222	28	4	Aux. Área de Salud	Asistencial	412	26	2
Profesional Especializado	Profesional	222	30	3	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	21	45
Profesional Especializado	Profesional	222	31	5	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	22	53
Técnico Operativo	Técnico	314	25	6	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	23	3
Técnico Operativo	Técnico	314	27	2	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	27	1
Secretaría Ejec. Desp. Alc	Asistencial	436	26	1	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	28	2
Auxiliar administrativo	Asistencial	407	27	1	Auxiliar Servicios Gral.	Asistencial	470	25	7
Conductor	Asistencial	480	26	1	Conductor	Asistencial	480	26	3
Auxiliar Serv. Gral.	Asistencial	470	24	4					
Total, empleos Despacho Alcalde / Libre Nominamiento				88	Total, Empleos de Carrera Administrativa				318
					Total, de Empleos de la Planta Total				406

Nota. Planta de Empleos Alcaldía de Bucaramanga. Información Tomada Subsecretaría de Despacho Área de Gestión de Talento Humano con Fecha (28/02/2025), Elaboración Propia, Equipo de Apoyo Modernización.



4. FASE DE DIAGNÓSTICO



Cargos de la Planta de Trabajadores Oficiales del Municipio de Bucaramanga

Dependencias	Denominación	Cantidad	Nivel
Secretaría	Herramentero CAT V	1	Operativo
Administrativa	Conductor Despacho CAT VI	1	Operativo
	Ayudante Soldador CAT III	2	Operativo
	Soldador CAT VII	1	Operativo
	Obreros CAT I	5	Operativo
	Celador III CAT 3	4	Operativo
Secretaría de Salud y Ambiente	Celador CAT III	1	Operativo
Secretaría de Planeación	Obreros CAT I	1	Operativo
	Recorredor CAT VII	4	Operativo
Secretaría de Infraestructura	Operador CAT VII	1	Operativo
	Recorredor CAT VII	1	Operativo
	Cadenero III CAT III	1	Operativo

Nota. Planta de Empleados Oficiales Municipio de Bucaramanga. Información Tomada Subsecretaría de Despacho Área de Gestión de Talento Humano con Fecha (28/02/2025), Elaboración Propia, Equipo de Apoyo Modernización.



4. FASE DE DIAGNÓSTICO



Cargos de la Planta Transitoria del Municipio de Bucaramanga

Denominación del empleo	Nivel	Código	Grado	Número de empleos
Auxiliar Servicios Generales	Asistencial	470	25	7
Conductor	Asistencial	480	26	3
Total, Empleos Planta Transitoria				10

Nota. Planta de Empleados Transitoria Municipio de Bucaramanga. Información Tomada Subsecretaría de Despacho Área de Gestión de Talento Humano con Fecha (28/02/2025), Elaboración Propia, Equipo de Apoyo Modernización.

4. FASE DE DIAGNÓSTICO

Distribución Porcentual por su Naturaleza de la Planta

Naturaleza	Número de Empleos	% Planta de Empleos
Elección Popular	1	0,25 %
Periodo Fijo	1	0,25 %
Libre Nombramiento y Remoción	84	20,73 %
Carrera Administrativa	309	76,30 %
Provisional Planta Transitoria	10	2,47 %
Total, Empleos por su Naturaleza	405	100%

Nota: Distribución Porcentual por su Naturaleza Alcaldía de Bucaramanga. Información Tomada Subsecretaría de Despacho Área de Gestión de Talento Humano con Fecha (28/02/2025), Elaboración Propia, Equipo de Apoyo Modernización.

4. FASE DE DIAGNÓSTICO

Cargos por Nivel Jerárquico

Nivel Jerárquico	Empleos	Porcentaje
Asesor	23	5,68%
Directivo	25	6,17%
Profesional	176	43,46%
Técnico	58	14,32%
Asistencial	123	30,37%
Total, General	405	100,00%

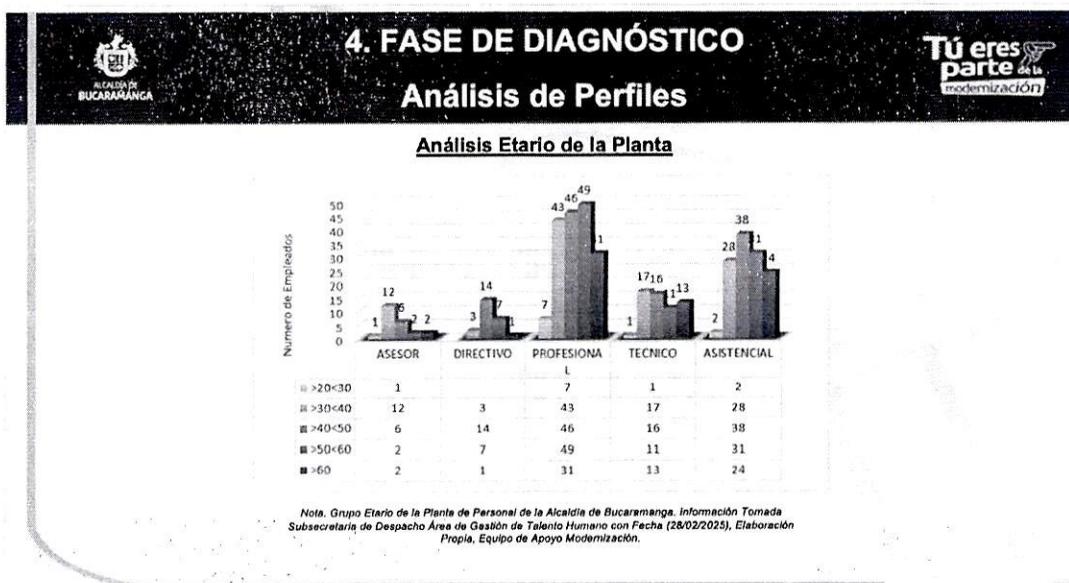
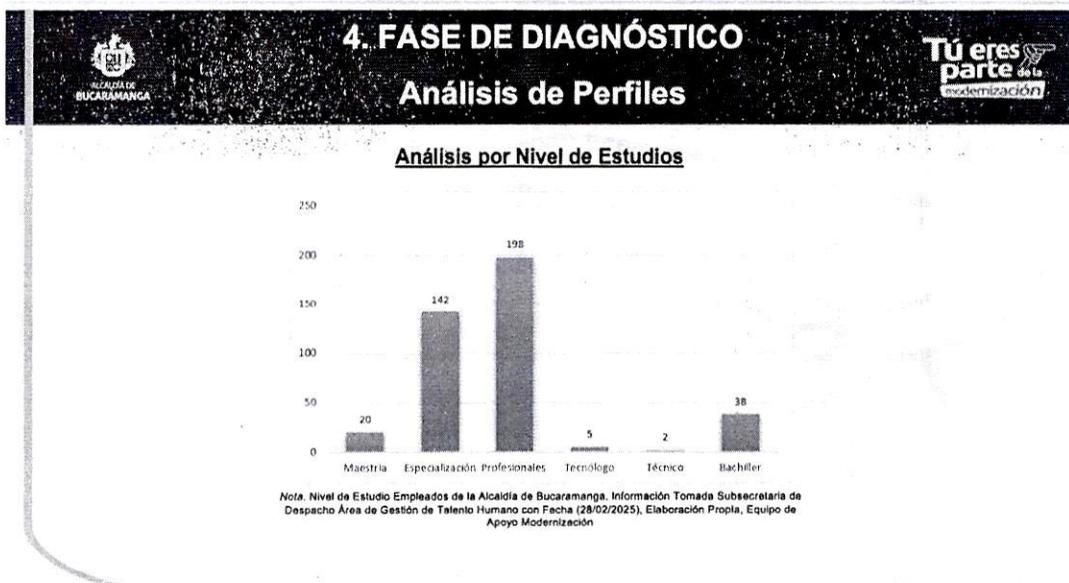
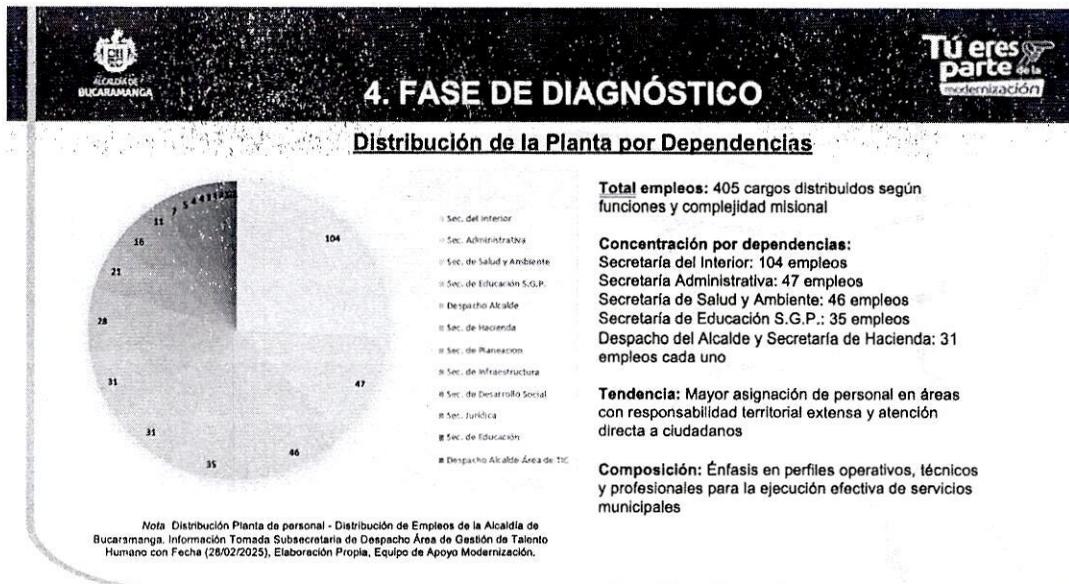
Nota: Cargos por Nivel Jerárquico Alcaldía de Bucaramanga. Información Tomada Subsecretaría de Despacho Área de Gestión de Talento Humano con Fecha (28/02/2025), Elaboración Propia, Equipo de Apoyo Modernización.

4. FASE DE DIAGNÓSTICO

Planta Empleos (Sistema General de Participaciones)

Denominación del empleo	Nivel	Código	Grado	Número de empleos
Secretaría de Educación / Carrera Administrativa				
Profesional Especializado	Profesional	222	28	6
Profesional universitario	Profesional	219	23	23
Técnico Administrativo	Técnico	367	22	5
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	21	1
Total, Empleos Planta Secretaría de Educación (SGP)				35

Nota: Planta de Empleos Alcaldía de Bucaramanga (Sistema General de Participaciones). Información Tomada Subsecretaría de Despacho Área de Gestión de Talento Humano con Fecha (28/02/2025), Elaboración Propia, Equipo de Apoyo Modernización.



4. FASE DE DIAGNÓSTICO

Grados Salariales Asignación Básica Mensual

Grado	Asignación Básica Mensual - 2025				
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
21	\$ 12.263.646	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 3.120.355
22	\$ 0	\$ 8.849.417	\$ 0	\$ 4.166.590	\$ 3.335.687
23	\$ 0	\$ 0	\$ 5.328.015	\$ 4.476.171	\$ 4.028.712
24	\$ 0	\$ 11.210.771	\$ 0	\$ 4.476.171	\$ 4.405.872
25	\$ 17.961.603	\$ 0	\$ 5.990.933	\$ 4.476.171	\$ 4.431.758
26	\$ 0	\$ 17.284.625	\$ 7.238.726	\$ 4.476.171	\$ 4.431.758
27	\$ 0	\$ 0	\$ 7.449.335	\$ 4.476.171	\$ 4.431.758
28	\$ 0	\$ 0	\$ 8.435.757	\$ 0	\$ 4.431.758
29	\$ 0	\$ 0	\$ 9.040.330	\$ 0	\$ 0
30	\$ 0	\$ 0	\$ 9.941.890	\$ 0	\$ 0
31	\$ 0	\$ 0	\$ 9.956.399	\$ 0	\$ 0
32	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
33	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
34	\$ 0	\$ 0	\$ 12.074.702	\$ 0	\$ 0

Observaciones Específicas

- Tendencias por Categoría**
 - Directivos:** Los Directivos tienen asignaciones significativas en los niveles 21 (\$12.263.646) y 25 (\$17.961.603). Los niveles superiores no tienen asignaciones para Directivos.
 - Asesores:** Los salarios para Asesores son más prominentes en los niveles 22 (\$8.849.417), 24 (\$11.210.771), y 26 (\$17.284.625), con un notable incremento en los niveles más altos.
 - Profesionales:** Los Profesionales tienen salarios en los niveles 23 (\$5.328.015) hasta 34 (\$12.074.702), con un claro aumento en los niveles más altos.
 - Técnicos:** Los Técnicos tienen asignaciones en los niveles 22 (\$4.166.590) hasta 27 (\$4.476.171), con una asignación uniforme en los niveles superiores.
 - Asistenciales:** Los Asistenciales tienen salarios más bajos comparados con otras categorías, con una asignación que va desde (\$3.120.355) en el nivel 21 hasta (\$4.431.758) en los niveles 25-27.

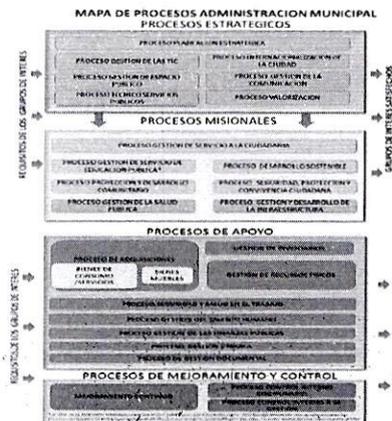
4. FASE DE DIAGNÓSTICO

Consolidado de Nómina Alcaldía de Bucaramanga con corte a 28 Febrero 2025.

Consolidado de Costo de Nómina total Anual de la Planta Actual Alcaldía Bucaramanga Corte de Información - 2025	
Nómina Carrera Administrativa y Libre Nomenclatura y Remoción	\$ 63.178.127.969
Nómina de Trabajadores Oficiales	\$ 1.998.076.678
Nómina de Planta Transitoria	\$ 1.094.853.950
Total de Nómina Anual Alcaldía de Bucaramanga	\$ 66.271.058.598

4. FASE DE DIAGNÓSTICO

ANÁLISIS INTERNO



Macroproceso	Proceso
Estratégico	1. Planeación Estratégica
	2. Gestión de las TIC
	3. Gestión del Espacio Público
	4. Técnico de Servicios Públicos
	5. Internacionalización de Ciudad
	6. Gestión de la Comunicación
	7. Valorización
Misional	1. Gestión y Servicio al Ciudadano
	2. Gestión del Servicio de Educación
	3. Proyección y Desarrollo Comunitario
	4. Gestión de la Salud Pública
	5. Desarrollo Sostenible
Apoyo	6. Seguridad, Protección y Convivencia Ciudadana
	7. Gestión y Desarrollo de la Infraestructura
	1. Seguridad y Salud en el Trabajo
	2. Gestión del Talento Humano
	3. Gestión de las Finanzas Públicas
	4. Gestión Jurídica
	5. Gestión Documental
Mejoramiento y Control	6. Adquisiciones
	7. Gestión de los Recursos Físicos
	8. Gestión de Inventarios
Mejoramiento y Control	1. Control Interno Disciplinario
	2. Control Interno De Gestión
	3. Mejoramiento Continuo

Nota: Tomado del Manual de Cobertura del Sistema Integral de Gestión de Calidad (SIGC) Alcaldía de Bucaramanga.



ACTA DE COMITÉ

Código: F-MC-1000-238,37-015

Versión: 0.0

Fecha: Enero-16-2019

Página 12 de 23



4. FASE DE DIAGNÓSTICO



Ingresos Corrientes 2021 – 2024

Entre los años 2021 y 2024, los ingresos corrientes del Municipio de Bucaramanga evidenciaron un crecimiento sostenido, pasando de \$1.056.163.714.634 en 2021 a \$1.648.129.217.196 en 2024. Este comportamiento representa un incremento acumulado del 56,05 %, reflejando una mayor capacidad de gestión fiscal y eficiencia en la administración de recursos, así como una recuperación progresiva de la actividad económica local.

Al cierre de la vigencia 2024, la Alcaldía de Bucaramanga logró una ejecución presupuestal destacada en materia de ingresos, alcanzando un acumulado de \$2.011.394.369.695, que supera ampliamente el presupuesto final estimado.

Concepto Ingreso	Recaudo 2024	Recaudo 2023	Recaudo 2022	Recaudo 2021	% Var
Ingresos Corrientes	1.648.129.217.196	1.404.017.077.762	1.162.075.240.899	1.056.163.714.634	56,05

Nota. La Tabla Muestra un Comparativo Recaudo de Ingresos de la Alcaldía de Bucaramanga para la Vigencia 2021 a 2024, Tomada de la Ejecución Presupuestal a 2024 de la Entidad, Expedida por la Secretaría de Hacienda (2025).

Cuentas del Ingreso	Año 2024	Año 2023	Variación Absoluta 2024-2023	Var Relativ a / Año 2023	Aumento o Disminución a 2024 Frente a 2023
Ingresos Totales	\$ 2.011.394.369.695,41	\$ 1.732.796.811.366,90	\$ 278.597.558.328,51	16%	Aumentó
Ingresos Corrientes	\$ 1.648.129.217.196,13	\$ 1.404.017.077.762,20	\$ 244.112.139.433,97	17%	Aumentó
Ingresos Tributarios	\$ 736.765.593.235,54	\$ 674.546.443.442,12	\$ 62.219.150.793,42	9%	Aumentó
Impuestos Directos	\$ 251.810.963.325,23	\$ 225.919.464.855,06	\$ 25.891.498.470,22	25%	Aumentó
Impuestos Indirectos	\$ 484.954.630.770,28	\$ 448.626.978.587,06	\$ 36.327.652.183,22	1%	Aumentó
Ingresos no Tributarios	\$ 911.423.621.969,61	\$ 729.644.424.320,98	\$ 181.779.197.648,63	25%	Aumentó
Contribuciones	\$ 16.686.073.692,96	\$ 14.002.876.870,54	\$ 2.683.196.822,42	19%	Aumentó
Tasas y Derechos Administrativos	\$ 4.975.145.099,00	\$ 3.075.016.697,00	\$ 1.900.128.402,00	62%	Aumentó
Multas, Sanciones e Intereses de Mora	\$ 27.875.241.801,36	\$ 21.264.908.264,98	\$ 6.610.333.536,38	31%	Aumentó
Venta de Bienes y Servicios	\$ 192.380.579,71	\$ 190.951.471,85	\$ 1.429.108,26	1%	Aumentó
Transferencias Corrientes	\$ 849.286.223.423,58	\$ 680.542.638.538,74	\$ 168.743.584.884,84	25%	Aumentó
Participación y Derechos por Monopolio	\$ 12.408.556.404,00	\$ 10.379.842.479,97	\$ 2.028.713.924,03	20%	Aumentó
Recursos de Capital	\$ 363.265.152.699,04	\$ 428.168.753.605,70	\$ -64.903.601.906,66	-15%	Disminuyó
Excedentes Financieros	0	0	0	0%	Se mantuvo
Dividendos y Utilidades por otras Inversiones de Capital	\$ 7.893.818.924,20	\$ 4.845.635.990,41	\$ 3.048.182.933,79	60%	Aumentó
Resumen Ingresos Financieros	\$ 49.422.967.283,33	\$ 55.773.282.810,81	\$ -6.350.315.527,48	-11%	Disminuyó
Recursos de Crédito Interno	\$ 0	\$ 79.668.991.815,00	\$ -79.668.991.815,00	-100%	Disminuyó
Transferencias de Capital	0	\$ 1.500.000.000,00	\$ -1.500.000.000,00	-100%	Disminuyó
Recursos del Balance	\$ 288.878.528.404,10	\$ 274.515.995.686,24	\$ 14.362.532.717,86	5%	Aumentó
Reursos FOMPET	\$ 14.492.721.931,41	\$ 10.000.000.000,00	\$ 4.492.721.931,41	45%	Aumentó
Reintegro y Otros Recursos no Aprobados	\$ 2.777.960.254,00	\$ 2.865.817.593,24	\$ -88.857.339,24	-3%	Disminuyó

Presupuesto de Ejecución de Ingresos de la Alcaldía de Bucaramanga de 2023 y 2024.

✓ Durante la vigencia de 2024, el presupuesto de ingresos de la Alcaldía de Bucaramanga mantuvo una tendencia positiva en comparación con el año anterior. Los ingresos totales aumentaron en un 10%, alcanzando los \$2.011.394.369.695, lo que representa un crecimiento de \$ 178.187.538.329,31 frente a 2023.

✓ Este comportamiento estuvo impulsado por el crecimiento de los ingresos corrientes, que crecieron un 17%, pasando de \$1.404.017.077.762 a \$1.648.129.217.196, lo cual evidencia un fortalecimiento en las fuentes recurrentes del municipio. Por otro lado, los recursos de capital mostraron una disminución del 15 %, al pasar de \$429.189.753.604 en 2023 a \$363.265.152.499 en 2024, atribuible principalmente a la no ejecución de créditos y la caída de transferencias de capital.

Nota. La Tabla Muestra un Comparativo de la Ejecución del Presupuesto de Ingresos de la Alcaldía de Bucaramanga para la Vigencia 2023 y 2024, Tomado del Informe de Ejecución del año 2023 y 2024, Expedido por la Secretaría de Hacienda de la Entidad. (2025).



4. FASE DE DIAGNÓSTICO



Comportamiento del Gasto de la Vigencia 2021 a 2024.

Según la figura 51, en la vigencia de 2024, el gasto total de la Administración Central de Bucaramanga presentó una leve disminución del 3,27 % respecto al año 2023, pasando de \$1.846.818.350.410 a \$1.593.048.095.236. Los gastos se distribuyeron principalmente en tres categorías: Gastos de Funcionamiento, Servicio de la Deuda Pública e Inversión.

Descripción	2021	2022	2023	2024	Var 2022-2023	Var 2023-2024
Gasto funcionamiento	\$ 172.442.614.872	\$ 205.735.489.068	\$ 244.383.226.641	\$ 288.552.063.813	16,8	9,89
Servicio deuda pública	\$ 32.144.253.272	\$ 32.121.134.919	\$ 73.812.424.280	\$ 93.436.209.640	129,8	26,59
Inversión	\$ 846.397.518.039	\$ 1.071.094.832.643	\$ 1.328.622.699.489	\$ 1.231.057.821.781	24	-7,34
Total	\$ 1.050.984.386.183	\$ 1.308.951.456.630	\$ 1.646.818.350.410	\$ 1.593.048.095.236	25,81	-3,27

Nota. La Tabla Muestra un Comparativo del Comportamiento del Gasto de la Alcaldía de Bucaramanga para la Vigencia 2021 a 2024, Tomada del Plan de Desarrollo Municipal para el Periodo 2024-2024, Vigencia 2024 se Toma de la Ejecución Presupuestal de la Entidad, que fue Expedida por la Secretaría de Hacienda. (2025)

4. FASE DE DIAGNÓSTICO

Comportamiento del Gasto de la Vigencia 2021 a 2024

Gastos de Funcionamiento. Este rubro mostró un crecimiento del 9,89 % en 2024 comparado con el año anterior, alcanzando los \$268.552.063.813. El incremento estuvo motivado principalmente por el aumento en los gastos de personal, la adquisición de bienes y servicios, y las transferencias internas, reflejando el sostenimiento de la operación institucional de la administración.

Servicio de la Deuda Pública. Este componente presentó un aumento del 26,59 % respecto a 2023, con una ejecución de \$93.438.209.640 frente a los \$73.812.424.280 del año anterior. Este incremento se relaciona con el cumplimiento de obligaciones derivadas de contratos de empréstito de vigencias anteriores y un mayor esfuerzo fiscal para atender el pago de intereses y amortizaciones.

Gasto de Inversión. El gasto de inversión, aunque sigue siendo el componente más importante dentro de la estructura del gasto, registró una disminución del 7,34 % en 2024. Se ejecutaron \$1.231.057.821.781, frente a los \$1.328.622.699.489 del año anterior. A pesar de esta reducción, los recursos se destinaron a la continuidad de proyectos prioritarios en infraestructura, educación, salud y desarrollo social, evidenciando un enfoque en la consolidación de programas estratégicos.

4. FASE DE DIAGNÓSTICO

Ingresos Corrientes de Libre Destinación (ICLD) de la Alcaldía de Bucaramanga para el año 2023.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
CONTRALORÍA DELEGADA PARA ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS
DIRECCIÓN DE CUENTAS Y ESTADÍSTICAS FISCALES

CONSULTA DATOS CERTIFICACIÓN LEY 817/00

Departamento	SANTANDER
Nombre Municipio o Departamento	21010001 - BUCARAMANGA
Vigencia	2023
Categoría	Especial
Límite del Gasto	50%
Operación sobre la Certificación	Preserva la Certificación de la Entidad

Ingresos Corrientes de Libre Destinación (ICLD)		
Concepto	Descripción	Ejecución (Miles de Pesos)
1	INGRESOS	636.007.694
	TOTAL ICLD	636.007.694
	TOTAL ICLD DE 10*	636.007.694
Gastos de Funcionamiento Neto (GF)		
Concepto	Descripción	Ejecución (Miles de Pesos)
2.1.01	gastos de personal	34.954.190
2.1.02	gastos generales	41.134.099
2.1.03	transferencias corrientes	46.029.216
2.1	educación	977.967
2.1	salud	4.851.090
	Total Gastos Funcionamiento Neto	127.962.514
	Indicador Ley 817/00 (GF/ICLD)	20,91%
	Límite del Gasto (-) Indicador Ley 817/00 (GF/ICLD)	28,09%

* Indicador Ley 817/00 (GF/ICLD): Un resultado negativo de Límite del Gasto (-) Indicador Ley 817/00 (GF/ICLD), indica que la entidad agotó el límite de gasto.

El análisis de las fuentes y financiamiento para la vigencia de 2023 en la Alcaldía de Bucaramanga se centra en la identificación y evaluación de las fuentes de ingresos que sostienen las operaciones municipales. Estas fuentes son cruciales para garantizar la viabilidad financiera de los proyectos de modernización administrativa.

Note: La Instrucción Muestra el Valor Total de ICLD para la Alcaldía de Bucaramanga en la Vigencia (2023) con el Porcentaje del Indicador de LEY 817 del 2000 y el Límite de Gasto del Indicador en Mención. (Contraloría General de la República, 2024)

4. FASE DE DIAGNÓSTICO

Análisis Cargas Laborales de la Alcaldía de Bucaramanga

Dependencias y Áreas Incluidas en el Estudio

Las siguientes Dependencias fueron incluidas en el estudio de cargas laborales en el presente estudio, con los procesos actuales del Sistema de Gestión de Calidad de la Alcaldía de Bucaramanga (con corte al 30 de agosto de 2024):

1. Despacho Alcalde
2. Secretaría de Planeación
3. Área de las Tecnologías de la Información y Comunicación.
4. Oficina de Asuntos Internacionales.
5. Departamento administrativo de la defensoría del espacio público.
6. Área de Prensa y Comunicaciones.
7. Unidad Técnica de Servicios públicos.
8. Oficina de Valorización.
9. Secretaría de Educación.
10. Secretaría del Interior.
11. Secretaría de Desarrollo.
12. Social Secretaría de Salud y Ambiente.
13. Secretaría de Infraestructura.
14. Secretaría Administrativa.
15. Secretaría de Hacienda.
16. Secretaría Jurídica.
17. Oficina de Control Interno Disciplinario.
18. Oficina de Control Interno de Gestión.



4. FASE DE DIAGNÓSTICO



Análisis Cargas Laborales de la Alcaldía de Bucaramanga

DEPENDENCIA	FECHA	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	ASESOR	DIRIGENTE	OTROS	TOTAL	REQUERIDO	DIFERENCIA
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	2018	1	7	30	14	1	4	20	28	8
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	2018	0	5	45	3	32	105	18	71	97
SECRETARÍA DEL INTERIOR	2018	0	2	24	10	9	45	6	22	39
SECRETARÍA DE SALUD Y AMBIENTE	2018	1	4	27	33	19	34	84	84	0
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	2018	0	3	30	8	8	49	15	49	0
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA	2018	0	4	40	15	14	73	43	73	0
SECRETARÍA DE HACIENDA	2018	0	2	37	25	30	94	28	94	0
SECRETARÍA JURÍDICA	2018	0	4	38	8	9	40	14	40	0
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	2018	0	1	4	0	1	6	3	6	0
OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	2018	0	1	4	0	1	6	5	6	0
Total de Personal Requerido por Nivel Jerárquico		17	43	353	123	148	684	349	684	335

Nota: Matriz aplicada en el levantamiento de cargas laborales.

Dependencia	Niveles Jerárquicos						Total por Dependencia	Total Percentual
	Asesor	Directivo	Profesional	Técnico	Asistencial	Total		
Despacho Alcalde	12	1	2	1	4	20	2.96%	
Secretaría de Planeación	1	7	30	14	11	71	10.50%	
Área de las Tecnologías de la Información y la Comunicación	1	0	2	6	7	22	3.25%	
Oficina de Asuntos Internacionales	1	0	1	0	0	2	0.30%	
Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público	0	3	4	2	3	12	1.78%	
Área de Prensa y Comunicaciones	1	0	6	3	1	11	1.63%	
Unidad Técnica de Servicios Públicos	0	1	3	0	0	4	0.58%	
Oficina de Valoración	0	2	5	2	0	9	1.33%	
Secretaría de Educación	0	5	17	1	2	23	3.40%	
Secretaría del Interior	0	5	45	3	32	105	15.41%	
Secretaría de Desarrollo Social	0	2	24	10	9	45	6.64%	
Secretaría de Salud y Ambiente	1	4	27	33	19	84	12.43%	
Secretaría de Infraestructura	0	3	30	8	8	49	7.25%	
Secretaría Administrativa	0	4	40	15	14	73	10.80%	
Secretaría de Hacienda	0	2	37	25	30	94	13.91%	
Secretaría Jurídica	0	4	38	8	9	40	5.90%	
Oficina de Control Interno Disciplinario	0	1	4	0	1	6	0.89%	
Oficina de Control Interno de Gestión	0	1	4	0	1	6	0.89%	
Total de Personal Requerido por Nivel Jerárquico	17	43	353	123	148	684	100%	

Nota: Consolidado General del Resultado del Estudio de Cargas Laborales en la Alcaldía de Bucaramanga. Elaboración Propia, Equipo de Apoyo Modernización. 30/08/2024

Datos Estadísticos del Resultado del Estudio

Total de Personal por Nivel Jerárquico:

1. Profesional: 353 personas (51,61% del total).
2. Asistencial: 148 personas (21,64% del total).
3. Técnico: 123 personas (17,98% del total).
4. Directivo: 43 personas (6,29% del total).
5. Asesor: 17 personas (2,49% del total).

La mayoría del personal se concentra en los niveles profesional y asistencial, reflejando una estructura orientada hacia la ejecución operativa y el soporte administrativo como base fundamental para el óptimo cumplimiento de los procesos.

Dependencias con Mayor Requerimiento de Personal Según el Estudio.

1. Secretaría del Interior: 105 personas (15,35% del total).
2. Secretaría de Hacienda: 94 personas (13,74% del total).
3. Secretaría de Salud y Ambiente: 84 personas (12,28% del total).
4. Secretaría Administrativa: 73 personas (10,67%).



4. FASE DE DIAGNÓSTICO



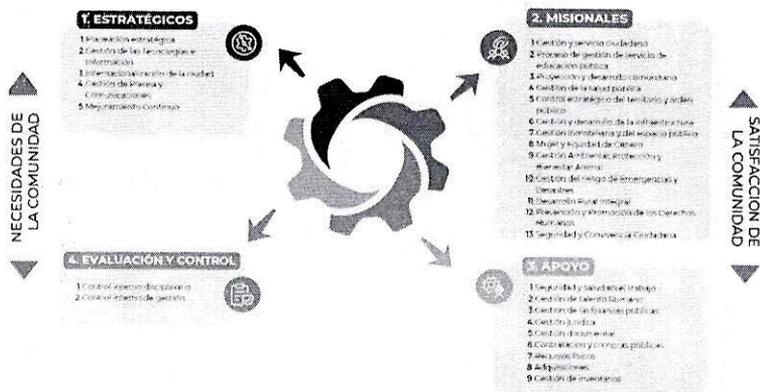
Comparativo de Planta de Personal Actual y Planta Requerida según Estudio de Levantamiento de Cargas Laborales en la Alcaldía de Bucaramanga

Dependencia	Planta Actual	Planta Requerida
Despacho Alcalde	28	20
Secretaría de Planeación	25	71
Área de las Tecnologías y las Comunicaciones	6	22
Oficina de Asuntos Internacionales	2	2
Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público	2	12
Área de Prensa y Comunicaciones	2	11
Unidad Técnica de Servicios Públicos	3	4
Oficina de Valoración	3	9
Secretaría de Educación	8	23
Secretaría del Interior	99	105
Secretaría de Desarrollo Social	18	45
Secretaría de Salud y Ambiente	45	84
Secretaría de Infraestructura	15	49
Secretaría Administrativa	43	73
Secretaría de Hacienda	28	94
Secretaría Jurídica	14	40
Oficina de Control Interno Disciplinario	3	6
Oficina de Control Interno de Gestión	5	6
Subtotal por Dependencias de la Planta Actual y la Planta Requerida	349	684
Total de Planta de Personal Adicional Requerida	335	

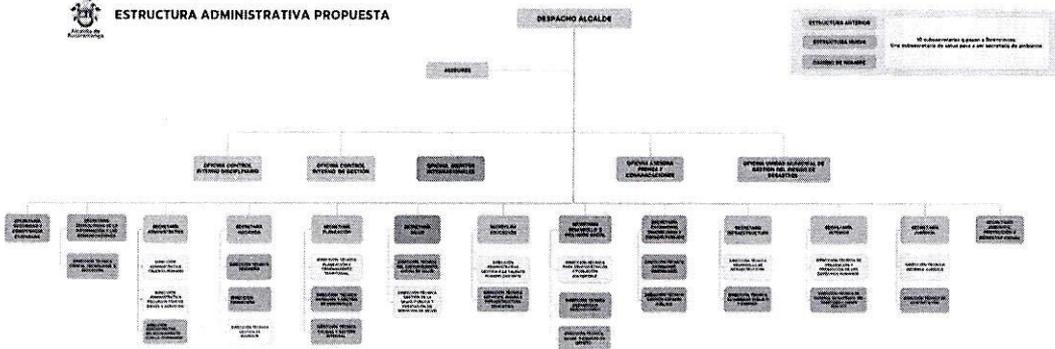
Nota: Tabla de Planta de Personal Adicional Requerida para la Alcaldía de Bucaramanga, según el resultado del Estudio de Cargas Laborales. Elaboración Propia, Equipo de Apoyo Modernización. 30/08/2024

5. FASE DE DISEÑO





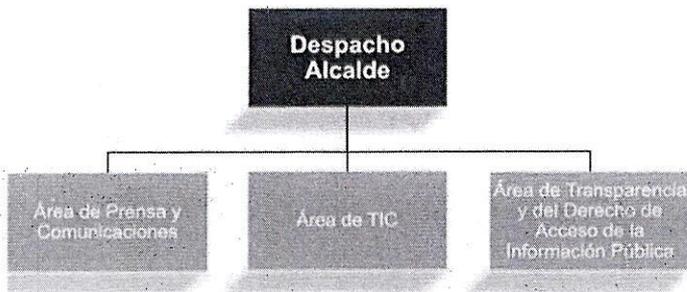
ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA PROPUESTA



DESPACHO ALCALDE




Actual





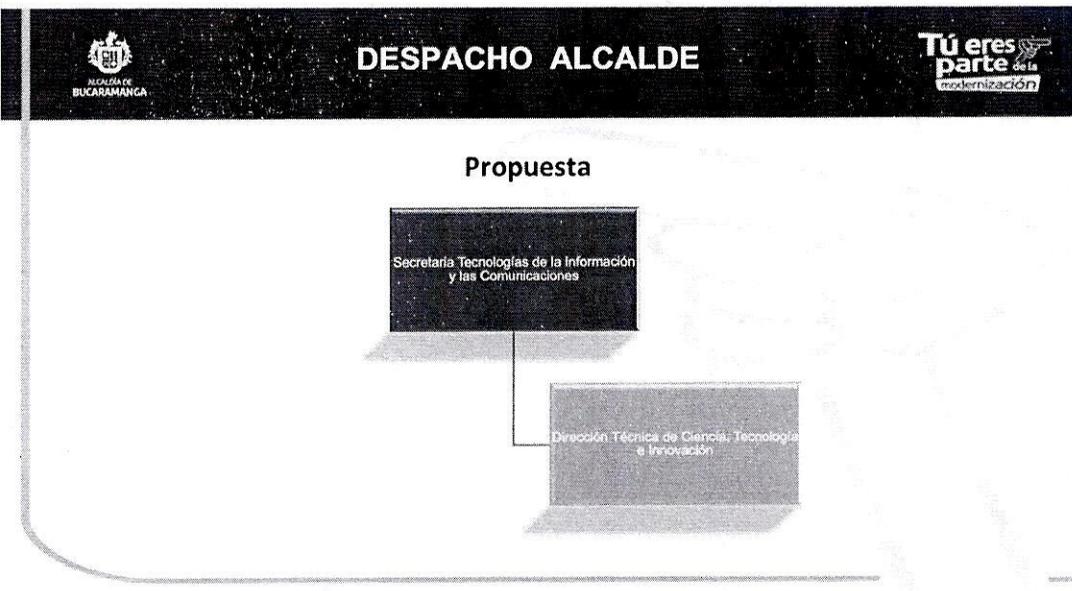
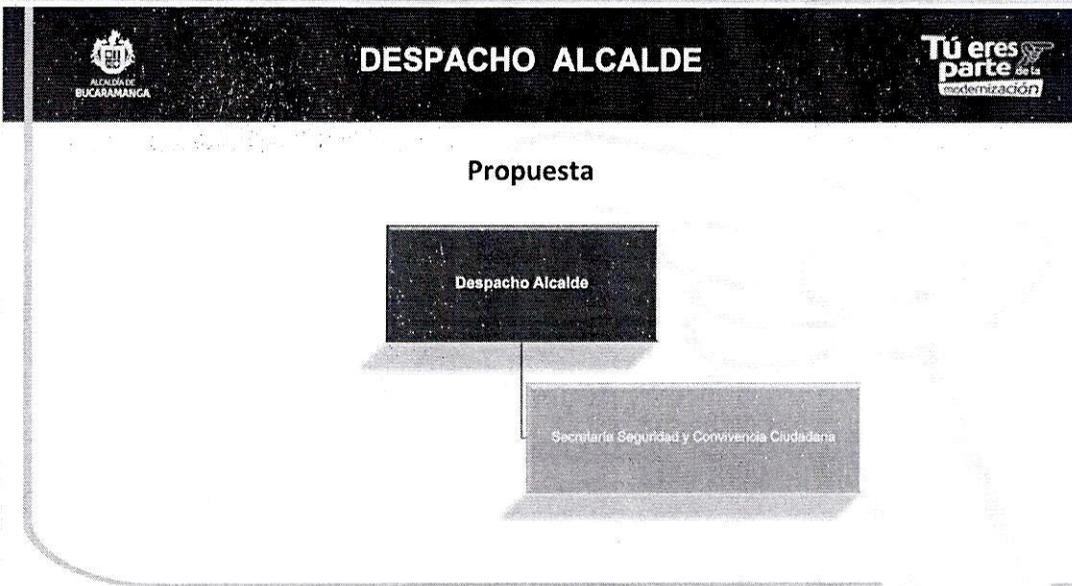
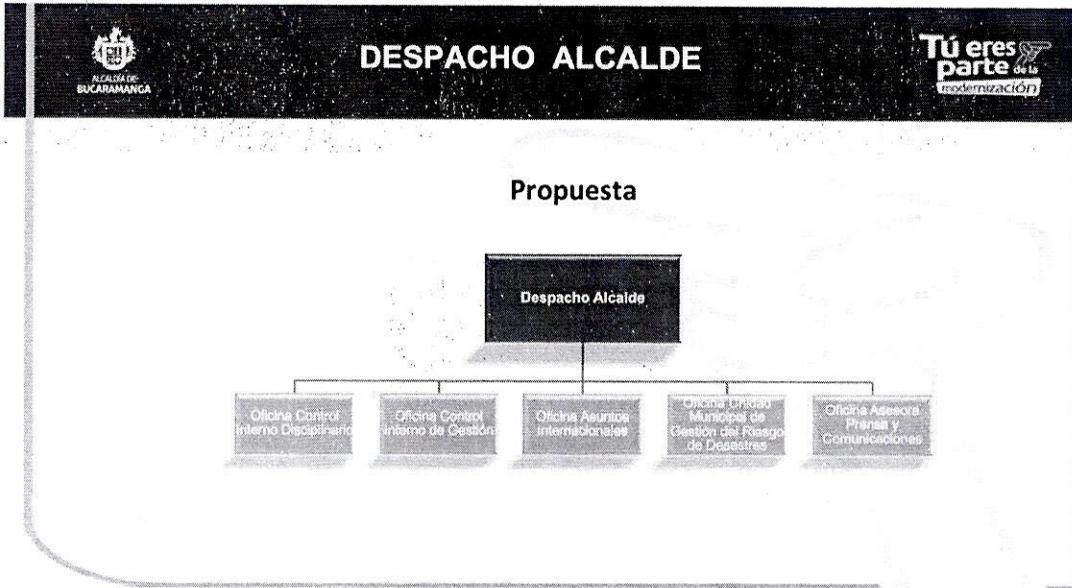
ACTA DE COMITÉ

Código: F-MC-1000-238,37-015

Versión: 0.0

Fecha: Enero-16-2019

Página 16 de 23





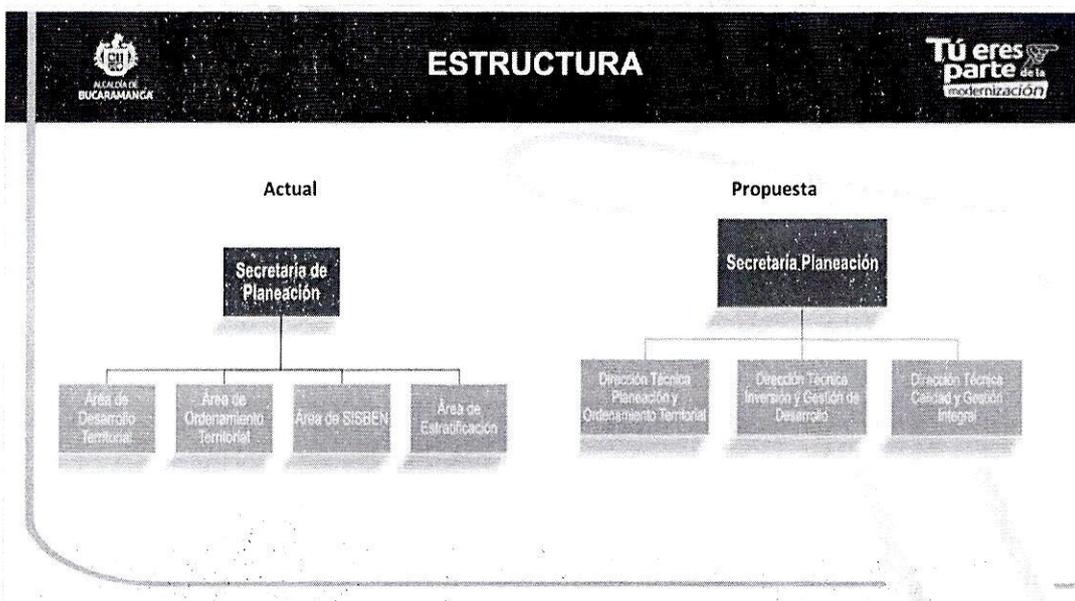
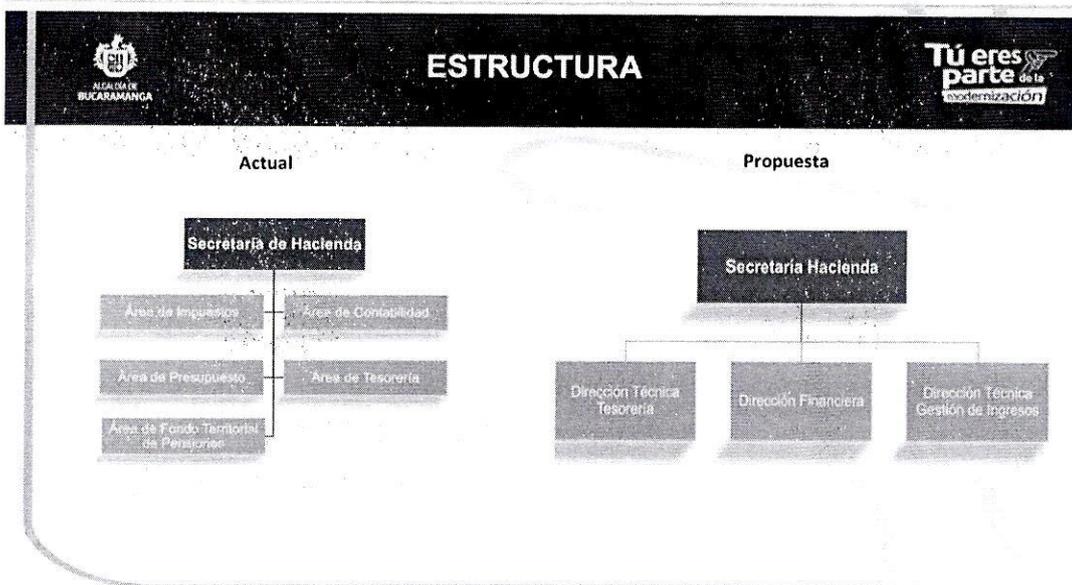
ACTA DE COMITÉ

Código: F-MC-1000-238,37-015

Versión: 0.0

Fecha: Enero-16-2019

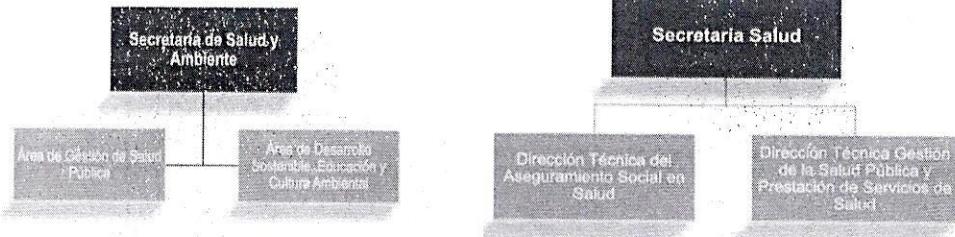
Página 17 de 23



ESTRUCTURA

Actual

Propuesta



ESTRUCTURA

Actual

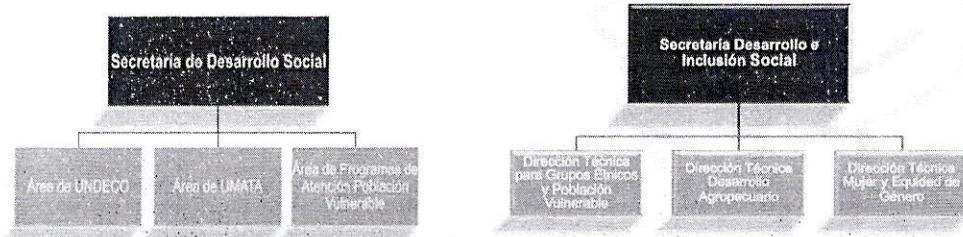
Propuesta



ESTRUCTURA

Actual

Propuesta





ACTA DE COMITÉ

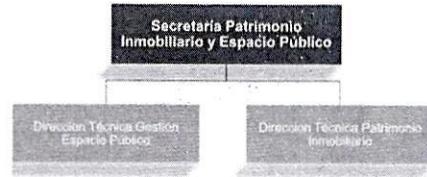
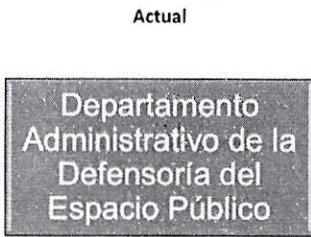
Código: F-MC-1000-238,37-015

Versión: 0.0

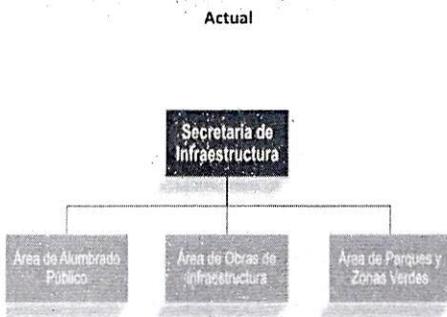
Fecha: Enero-16-2019

Página 19 de 23

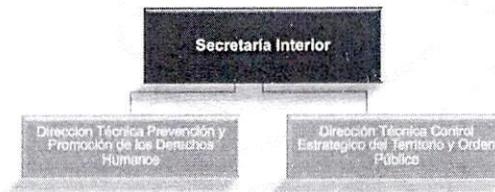
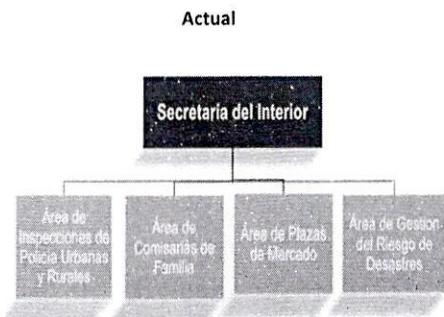
ESTRUCTURA



ESTRUCTURA



ESTRUCTURA





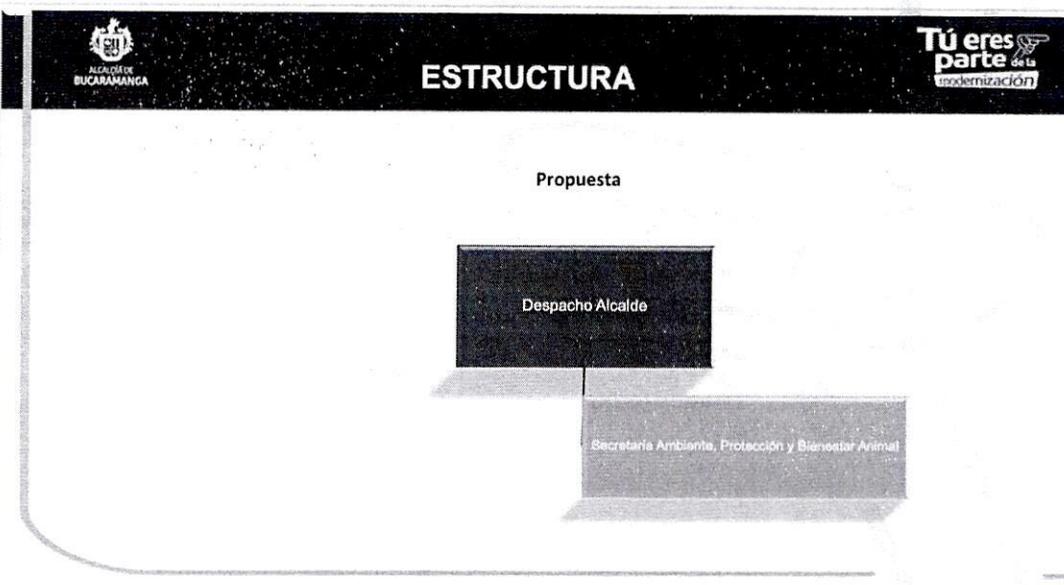
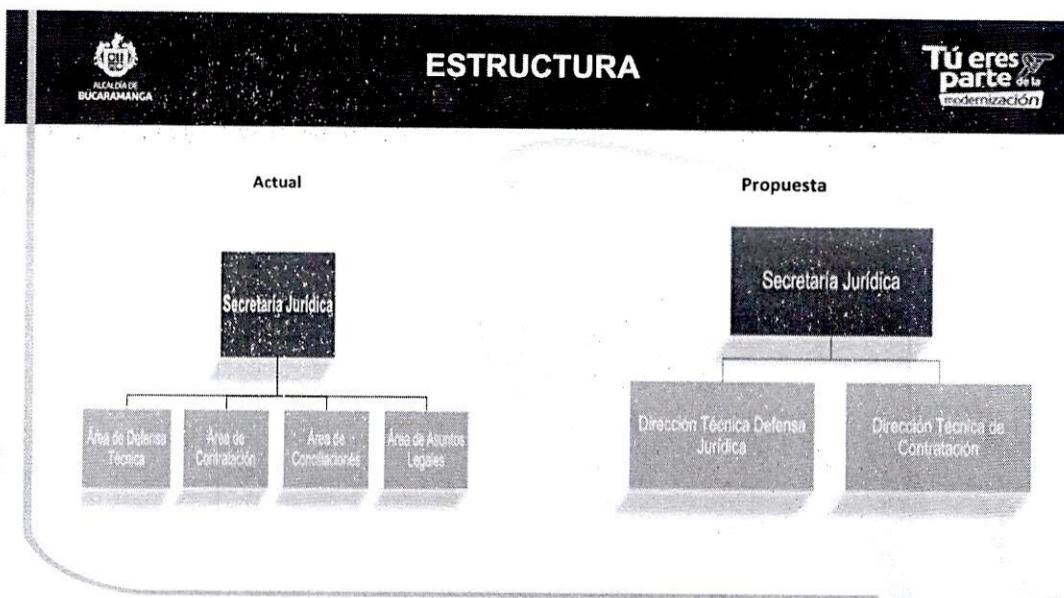
ACTA DE COMITÉ

Código: F-MC-1000-238,37-015

Versión: 0.0

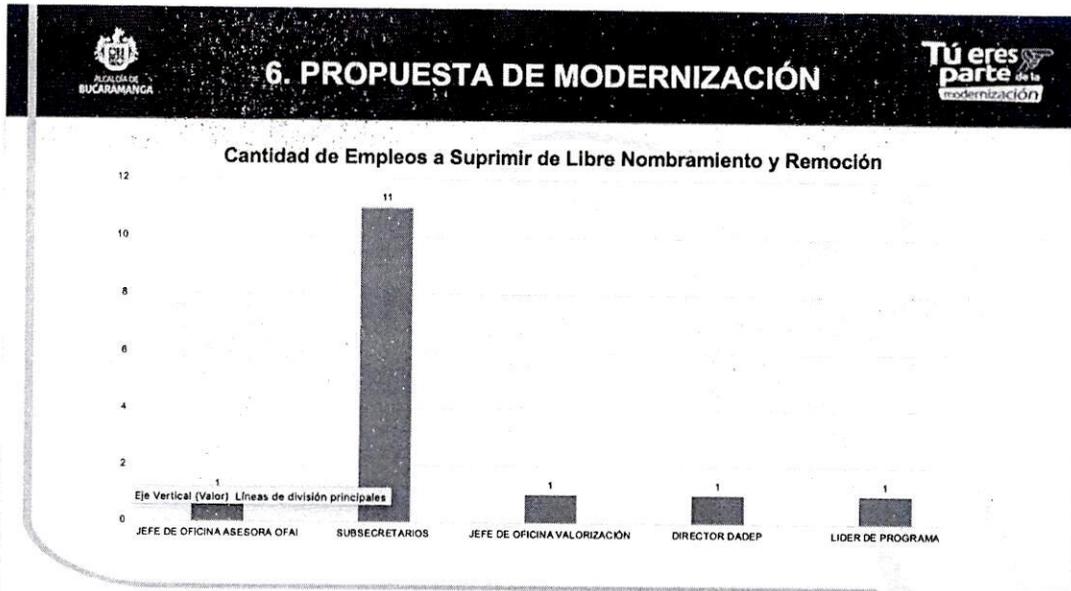
Fecha: Enero-16-2019

Página 20 de 23



6. PROPUESTA DE ESCALA DE GRADOS SALARIALES

Nivel	Escala Nueva de Grados	Asignación Básica Mensual 2025	
Asistencial	01	\$ 3.120.355	
	02	\$ 3.335.687	
	03	\$ 4.028.713	
	04	\$ 4.405.873	
Técnico	05	\$ 4.431.758	
	01	\$ 4.166.590	
	02	\$ 4.476.171	
	01	\$ 5.328.015	
	02	\$ 5.990.934	
Profesional	03	\$ 7.120.892	
	04	\$ 7.263.726	
	05	\$ 7.449.336	
	06	\$ 8.435.757	
	07	\$ 9.040.330	
	08	\$ 9.956.399	
	09	\$ 12.074.702	
	Asesor	01	\$ 8.849.417
		02	\$ 11.210.772
03		\$ 17.284.625	
Directivo	01	\$ 12.263.646	
	02	\$ 17.961.303	
Alcalde	-	\$ 25.504.632	



6. PROPUESTA DE MODERNIZACIÓN

Tú eres parte de la modernización

Propuesta de Planta de Empleos a Suprimir

N. de Cargos	Cargo	Código	Grado	Nivel	Dependencia	Asignación, Salario Básico	Total Anual	Costo Total * N. De Cargos
1	JEFE DE OFICINA ASESORA	118	28	DIRECTIVO	OFAI	\$ 12.284.825	\$ 427.002.860	\$ 427.002.860
2	SUBSECRETARIO	045	21	DIRECTIVO	SEC. ADMINISTRATIVA	\$ 12.263.846	\$ 302.967.529	\$ 605.935.058
1	SUBSECRETARIO	045	21	DIRECTIVO	SEC. SALUD Y AMBIENTE	\$ 12.263.846	\$ 302.967.529	\$ 302.967.529
1	SUBSECRETARIO	045	21	DIRECTIVO	SEC. DE HACIENDA	\$ 12.263.846	\$ 302.967.529	\$ 302.967.529
1	SUBSECRETARIO	045	21	DIRECTIVO	SEC. DE PLANEACION	\$ 12.263.846	\$ 302.967.529	\$ 302.967.529
1	SUBSECRETARIO	045	21	DIRECTIVO	SEC. DE INFRAESTRUCTURA	\$ 12.263.846	\$ 302.967.529	\$ 302.967.529
1	SUBSECRETARIO	045	21	DIRECTIVO	SEC. DESARROLLO SOCIAL	\$ 12.263.846	\$ 302.967.529	\$ 302.967.529
1	SUBSECRETARIO	045	21	DIRECTIVO	SEC. JURIDICA	\$ 12.263.846	\$ 302.967.529	\$ 302.967.529
1	SUBSECRETARIO	045	21	DIRECTIVO	SEC. DE EDUCACION	\$ 12.263.846	\$ 302.967.529	\$ 302.967.529
1	SUBSECRETARIO	045	21	DIRECTIVO	SEC. DEL INTERIOR	\$ 12.263.846	\$ 302.967.529	\$ 302.967.529
1	JEFE DE OFICINA	008	25	ASESOR	SEC. VALORIZACION	\$ 17.981.303	\$ 443.718.385	\$ 443.718.385
1	DIRECTOR OFIC. ADMINISTRATIVO	055	25	DIRECTIVO	DTTO ADITIVO DEF. ESP. PUBLICO	\$ 17.981.303	\$ 443.718.385	\$ 443.718.385
1	LIDER DE PROGRAMA	208	24	PROFESIONAL	DAO TECNICA DE SERVICIOS PUBLICO	\$ 12.074.702	\$ 298.298.594	\$ 298.298.594
15							\$ 4.329.447.388	\$ 4.948.283.343





ACTA DE COMITÉ

Código: F-MC-1000-238,37-015

Versión: 0.0

Fecha: Enero-16-2019

Página 22 de 23



6. PROPUESTA DE MODERNIZACIÓN



Propuesta de Planta de Empleos Nuevos

N. de Cargos	Cargo	Código	Grado	Nivel	Asignación, Salario Básico 2025	Total Anual (incluido cargo prestacional y Seguridad Social)	Costo Total * N. De Cargos
4	SECRETARIO DE DESPACHO	020	02	DIRECTIVO	\$ 17.961.303	\$ 443.719.885	\$ 1.774.879.941
25	DIRECTOR	009	01	DIRECTIVO	\$ 12.263.646	\$ 302.987.829	\$ 7.574.188.221
2	JEFE DE OFICINA	008	02	DIRECTIVO	\$ 17.961.303	\$ 443.719.885	\$ 887.439.971
1	ASESOR JEFE DE OFICINA	115	03	ASESOR	\$ 17.284.825	\$ 427.002.960	\$ 427.002.960
55	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	218	01	PROFESIONAL	\$ 5.328.015	\$ 131.626.833	\$ 7.239.481.317
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	02	TÉCNICO	\$ 4.476.171	\$ 110.584.880	\$ 110.584.980
10	CONDUCTOR	480	05	ASISTENCIAL	\$ 4.431.759	\$ 100.485.396	\$ 1.094.853.950
98					TOTAL	\$ 1.966.197.788	\$ 19.108.431.339



6. PROPUESTA DE MODERNIZACIÓN



Comparativo de planta actual y planta propuesta de la Alcaldía de Bucaramanga.

Planta Actual (Planta Central)				Planta Propuesta (Planta Central)			
Número de empleos	Supresiones en Modernización	Nivel	Costo anual	Número de empleos	Nivel	Costo anual	Diferencia de empleos
25	13	Directivo	\$ 6.731.070.322	43	Directivo	\$ 15.554.712.423	31
23	1	Asesor	\$ 7.428.693.316	23	Asesor	\$ 7.428.693.316	1
178	1	Profesional	\$ 30.211.487.170	230	Profesional	\$ 37.863.125.635	55
58		Técnico	\$ 6.249.800.317	59	Técnico	\$ 6.470.070.276	1
123		Asistencial	\$ 10.651.930.793	133	Asistencial	\$ 11.636.199.763	10
485	15		\$ 64.272.961.918	488		\$ 78.863.701.414	98

Finalizada la presentación, interviene el doctor **REYNALDO JOSÉ D'SILVA URIBE** Secretario de Hacienda quien manifiesta que teniendo en cuenta los estudios de análisis financiero analizados por la Secretaría Administrativa y la Secretaría de Hacienda en la proyección de la planta de personal adicional, expidió certificación de viabilidad de fecha 02 de julio de 2025 en la que señaló:

"(...) Que de acuerdo con el proyecto de "Actualización Documento metodológico para la modernización de la estructura administrativa de la Alcaldía de Bucaramanga", realizado por la Secretaria Administrativa, el cual tiene como resultado la creación de cuatro (4) secretarías, una (1) Oficina Asesora, dos (2) Oficinas, veinticinco (25) Direcciones (administrativas, financieras y técnicas), Cincuenta y cinco (55) profesional Universitario, un (1) técnico operativo, diez (10) conductores, se evidencia que en caso que la entidad decida crear los noventa y ocho empleos (98) que arroja el Estudio Técnico, cuyo cálculo se estima en la suma de diecinueve mil ciento ocho millones cuatrocientos treinta y un mil trescientos treinta y nueve pesos (\$19.108.431.339), esta situación no afecta el Marco Fiscal de Mediano Plazo 2025-2035 del Municipio de Bucaramanga, por consiguiente es viable y sostenible financieramente.



ACTA DE COMITÉ

Código: F-MC-1000-238,37-015

Versión: 0.0

Fecha: Enero-16-2019

Página 23 de 23

Así mismo, este monto no afecta los indicadores financieros de la Ley 617 de 2000, ya que no supera el 50% de los gastos de funcionamiento de la Administración Central Municipal. (...)"

Esto garantiza la viabilidad financiera de este proyecto asegurando la sostenibilidad fiscal de la entidad en el tiempo, como se observa en la proyección a diez años contemplada en el Plan Financiero del Marco Fiscal de Mediano Plazo del Municipio de Bucaramanga.

De esta manera, se pone en consideración del Consejo Superior de Política Fiscal-CONFIS, este punto del orden del día.

CONCEPTO.

Escuchadas las razones expuestas, los miembros del CONFIS otorgan concepto **FAVORABLE** para la presentación ante el Concejo Municipal de la decisión administrativa que implica variación en los ingresos o gastos del Municipio contenida en el proyecto de acuerdo denominado: **"ACTUALIZACIÓN DOCUMENTO METODOLÓGICO PARA LA MODERNIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA ALCALDÍA DE BUCARAMANGA"**

4. PROPOSICIONES Y VARIOS.

Sin proposiciones y varios por parte de los H. Miembros.

Agotado el orden del día se da por terminada esta sesión extraordinaria de **CONFIS No. 27-2025 hoy 07 de julio de 2025 siendo las 3:00 PM** y en constancia firman quienes en ella intervinieron.

NOMBRE	CARGO	FIRMA
RICHARD ALEXANDER CAICEDO RICO	Delegado Alcalde Presidente	
MANUEL EDUARDO PARADA RUEDA	Delegado del Alcalde en Materia Económica	
LYDA XIMENA RODRIGUEZ	Secretario de Despacho - Secretaría de Planeación	
REYNALDO JOSE D'SILVA URIBE	Secretario de Despacho - Secretaría de Hacienda	
EDNA LILIANA DIAZ MURILLO	Tesorera General	
LINA MARÍA MANRIQUE DUARTE	Subsecretaria de Hacienda - Coordinadora Impuestos	
MYRIAM LAYTON SANCHEZ	Profesional Especializado - Contabilidad	
ALFONSO MORA CARREÑO	Profesional Especializado - Presupuesto	

Revisó: Alfonso Mora Carreño - Profesional Especializado - Presupuesto
Proyectó: Francisco Javier Gómez Muñoz - Abg. CPS Secretaría de Hacienda.