

 Concejo Municipal de Yumbo	<b>ACTA DE SESIÓN PLENARIA</b> <b>FO-GP-02</b>	Versión: 2
		Fecha: 01-06-2017
		Página 1 de 10

TRD: 100-02

ACTA No. 180  
SESION EXTRAORDINARIA

En el Municipio de Yumbo – Valle del Cauca, siendo las 08:05 horas, del dieciséis (16) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) – se reunió el Concejo Municipal de Yumbo – Valle del Cauca para realizar junta extraordinaria del año 2023. La Presidencia del Concejal CARLOS ARTURO VILLA LUNA. La Secretaria General Sra. MARISOL HERNANDEZ SANCHEZ, las funciones de Técnico las desempeñó el señor OCTAVIO RODRIGUEZ CARDONA, para verificación del quórum se llamó a lista y contestaron los siguientes Concejales:

- 1) ACOSTA RAMIREZ ALBEIRO
- 2) BEJARANO DUQUE ALEXANDER
- 3) CANO JOVEN GUSTAVO ADOLFO
- 4) CASTILLO PABON HORACIO
- 5) CRUZ RAMOS ANDRES EDUARDO
- 6) DOMINGUEZ LOZADA ARTURO
- 7) ESCOBAR CASTRO GIOVANNY
- 8) HENAO GARCIA WILLIAM
- 9) JARAMILLO BEJARANO WILLIAM
- 10) JIMENEZ COBO ANGEL DARIO
- 11) MANCILLA ANGULO DAISY NARCISA
- 12) MURGUEITIO CARDENAS FERNANDO DAVID
- 13) PARRA ZULUAGA DIEGO
- 14) URIBE MUÑOZ OSCAR EDUARDO
- 15) VILLA LUNA CARLOS ARTURO

Con quórum reglamentario y decisorio a la vez, se leyó el orden del día, el cual estaba preestablecido así:

- 1.- Llamada a lista
- 2.- Himno oficial de la República de Colombia
- 3.- Himno oficial del Departamento del Valle del Cauca
- 4.- Aprobación del acta No.179 del 15 de diciembre del 2023
- 5.- Proyectos de Acuerdo para segundo debate con informe de comisión
- 6.- Proposiciones
- 7.- Resoluciones, comunicaciones y varios.
- 8.- Himno oficial del Municipio de Yumbo

Leído y puesto en consideración el orden del día, es aprobado, su desarrollo:

- 1.- Llamada a lista, punto evacuado.
  - 2.- Himno oficial de la República de Colombia, se emitieron las notas del himno nacional.
  - 3.- Himno oficial del Departamento del Valle del Cauca, se emitieron las notas del himno al Departamento del Valle del Cauca.
  - 4.- Aprobación del acta No.179 del 15 de diciembre del 2023. puesta en consideración es aprobada.
  - 5.- Proyectos de Acuerdo para segundo debate con informe de comisión, no hay sobre la mesa.
  - 6.- Proposiciones, no hay sobre la mesa.
  - 7.- Resoluciones, comunicaciones y varios. Resoluciones, no hay sobre la mesa. Comunicaciones, si hay sobre la mesa.
- Comunicación No. 01 de Secretaría de Gobierno, asunto: respuesta a solicitud en sesión plenaria, en la temporada decembrina se amplía el pie de fuerza y para este periodo será igual, situación suficiente para ampliar el horario nocturno de los establecimientos de comercio.
- Comunicación No. 02 de Secretaría de Gobierno, asunto: respuesta a solicitud en sesión plenaria, mediante oficio del 11 de diciembre se remitió a la secretaria de recursos humanos la solicitud de cómo se prestará el servicio de vigilancia en los pasillos del CAMY.

*Ejerciendo el Control Político conforme a la Constitución Política y a la Ley*

Calle 5 No 4-40 Módulo Uno CAMY

Teléfonos: 669 37 42 / 695-7195 / 695-7196

[www.ConcejoYumbo.gov.co](http://www.ConcejoYumbo.gov.co) – [contacto@ConcejoYumbo.gov.co](mailto:contacto@ConcejoYumbo.gov.co)



Concejo Municipal De Yumbo

## ACTA DE SESIÓN PLENARIA

FO-GP-02

Versión:	2
Fecha:	01-06-2017
Página 2 de 10	

TRD: 100-02

Varios.

**El vicepresidente Giovanny Escobar dice:** le damos la palabra a la señora personera, en este momento estamos estudiando un proyecto de acuerdo que busca generar una reestructuración en la Personería.

**Tiene la palabra la doctora Marleny Victoria Llanos, Personera Municipal de Yumbo:** hoy estoy cumpliendo con una citación que me hacen bajo una propuesta que he puesto a órdenes del honorable Concejo con el fin de minimizar un poco la cuestión y hacer una formalización en la planta de cargos de la Personería Municipal, para este estudio el equipo de la Personería conformamos un comité integrado por todos los líderes de los procesos, en la Personería manejamos 11 procesos y con una persona que nos ha venido acompañando que es el ingeniero Adolfo Gutiérrez, las mesas las empezamos a partir del mes de febrero de este año y de pronto los inconvenientes o las situaciones que dilataron la presentación de nuestra propuesta ante el honorable concejo pues fue ante todo la parte presupuestal y también el poder sintetizar la carga laboral que realmente asume la Personería día tras día, no solamente por lo que consagra la constitución y la ley sino por innumerables actividades y funciones que día a día nos toca atender de parte de los otros órganos de control administrativo como es la Procuraduría y la Defensoría del Pueblo, sin más preámbulos quiero pedir el respeto de ustedes y la autorización para que el ingeniero Adolfo Gutiérrez que fue la persona que nos consolidó la información e hizo un trabajo conjunto con el equipo pueda exponerle al Concejo del estudio técnico.

**Tiene la palabra el ingeniero Adolfo Gutiérrez:** para nosotros estar aquí significa un proceso de más de 7 meses de trabajo arduos sobre lo que fue el proceso de formalización laboral para la Personería Municipal de Yumbo, vamos a hacer un resumen del documento que ustedes recibieron previamente que se denomina diagnóstico institucional que es el documento técnico que permite soportar este proceso, ahí vamos a poder observar el cumplimiento y requisitos legales de este proceso de formalización laboral, el análisis del entorno interno y externo, vamos a mirar las variables más significativas y la que tuvieron un valor de impacto alto desde el punto de vista del estudio, vamos igualmente a presentarles un análisis de brechas laborales, perfiles y experiencia de la planta de cargos de la Personería Municipal, también queremos decirles que este análisis de brechas se amplió igualmente a todo el proceso desde el punto de vista de OPS que son contratos de prestación de servicios, terminamos con un análisis de carga laboral de todas las actividades que genera la personería municipal y por último poder a ustedes presentarles la planta de cargos diseñada propuesta y una escala salarial, y al final pues cerramos con el estudio el marco fiscal que nos determina que este proyecto puede tener una viabilidad desde el punto de vista presupuestal.

Demos paso entonces al cumplimiento de los requisitos legales, básicamente nos enfocamos a la directiva presidencial 08 del 2022, en esta directiva pues obviamente se consigna la necesidad por parte de las entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva tanto a nivel nacional como territorial de poder generar un proceso de formalización laboral, en este caso poder buscar desarrollar planes en este sentido con él con el fin de que el empleo público se pueda estar en un criterio de equidad con criterios de meritocracia y con vocación de permanencia, eso es lo que básicamente nos enuncia estas directivas, esta directiva presidencial y la circulares concordantes que salieron que fueron el de la DAFP y el de la ESAP, posteriormente la circular número 01 de la Procuraduría General en asuntos de trabajo y de seguridad social que obviamente confirma este tipo de formalización laboral y por último lo que quedó plasmado en el plan de desarrollo nacional a través de la ley 2294 de 2023 que quedo preceptuado que la formalización laboral es parte de las estrategias del nuevo concepto de gobierno que está establecido.

Desde el punto de vista de requisitos legales también tenemos que tener en cuenta que el enfoque es básicamente no cambiar la estructura orgánica de la Personería Municipal de Yumbo, se trata de hacer un análisis desde el punto de vista de su planta de cargos exclusivamente, en ese sentido pues básicamente está establecida esa planta en el acuerdo 08 del 2005 y el 04 del 2007, esos son los que dan base a la planta de cargos, eso es lo nosotros vamos a tocar a través de 17 denominaciones de empleo que son las que están ahí preceptuadas, todo esto lo debemos llevar bajo el cumplimiento de la ley 909 del 2004 y el decreto 785 del 2005, que es el que está vigente para identificar denominaciones funciones, competencias y niveles jerárquicos de la administración pública y entidades territoriales, ese cumplimiento se logró a través de lo que le vamos a presentar en el día de hoy.

*Ejerciendo el Control Político conforme a la Constitución Política y a la Ley*

Calle 5 No 4-40 Módulo Uno CAMY

Teléfonos: 669 37 42 / 695-7195 / 695-7196

[www.ConcejoYumbo.gov.co](http://www.ConcejoYumbo.gov.co) – [contacto@ConcejoYumbo.gov.co](mailto:contacto@ConcejoYumbo.gov.co)



Concejo Municipal de Yumbo

## ACTA DE SESIÓN PLENARIA

FO-GP-02

Versión:	2
Fecha:	01-06-2017
Página 3 de 10	

TRD: 100-02

Inmediatamente hicimos en el mes de febrero la convocatoria y la conformación de un equipo de trabajo multidisciplinario que permitiera a la Personería entre los funcionarios de planta propia como los de contratistas poder asumir este reto y poder generar un comité de formalización laboral el cual fue establecido para 12 personas con múltiples conocimientos, y sobre todo con la experiencia necesaria para la funcionalidad de la entidad.

Metodología, qué seguimos, pues básicamente el rigor de esa metodología corresponde a lo establecido en la guía de fortalecimiento institucional en la construcción de un documento técnico para la formalización laboral por parte de un trabajo digno y de equidad en su versión 1 que lanzó el departamento administrativo de la función pública y la DAFP Y la ESAP que ayudaron a la construcción de este método, esta metodología, se aplicó esa guía y básicamente establecimos los siguientes fases y las siguientes actividades, primero una etapa de alistamiento, en donde básicamente se conformó el equipo de trabajo a través de una resolución, tuvimos una capacitación a nivel de habilidades del proyecto básicamente en poder determinar cargas en poder determinar brechas y en cómo llegar a estructurar una planta de cargos, paso seguido definimos los alcances y los objetivos de la planta de cargos, como el objetivo es establecer un análisis desde el punto de vista de las necesidades funcionales y poder darle competencia a través de nuevos cargos, la idea era que pudiéramos llegar a ese término, hicimos una etapa de diagnóstico, en donde se observó el análisis desde el punto de vista del contexto exterior de la Personería Municipal, sus grupos de interés, las comunidades que participan y que están activas desde el punto de vista de la gestión y un análisis del sector interior que nos implicó el análisis jurídico un análisis de casos de éxito, un análisis de fuentes externas de información y una cadena de valor que evaluamos, la verdad es que para nosotros veníamos trabajando en una planeación estratégica, entramos con estos insumos a generar un diseño de una planta propuesta y por obvio razones pues obviamente nos vimos en la necesidad de poder establecer una nueva escala salarial que no va a tener modificaciones con la que hay actualmente, sino que vamos a establecer unos nuevos niveles.

Esa planta de cargos propuesta se presenta y se hace un estudio de viabilidad económica de la planta de cargos propuesta conforme a un marco fiscal que ustedes mismos han solicitado, al final el documento genera unas conclusiones que obviamente la vamos a observar en el día de hoy, miremos entonces y pasemos al punto 2 del análisis de lo que tiene que ver con las variables del entorno interno y externo, básicamente nos ocupamos de hacer un análisis de la planta de cargos, pues efectivamente nosotros tenemos una planta de cargos para la personería municipal de 17 cargos, esos 17 cargos pues obviamente se constituyen en cuatro niveles básicamente, esos cuatro niveles están distribuidos de la siguiente manera, cuatro cargos del nivel directivo que equivalen al 23% al nivel profesional que equivalen igualmente al 23 aproximando al 24, dos cargos técnicos que equivalen al 12% y siete cargos asistenciales que equivalen al 41%, esto es llamativo en una en una entidad donde básicamente la función profesional y las competencias técnicas se desarrollan con muchísima fuerza y se requiere desde el punto de vista de poder cumplir las competencias y los procesos misionales, es decir que tenemos una planta de cargos donde la parte asistencial casi equivale al 50% de toda la planta, ahí cabe la necesidad que ha tenido la Personería por muchas vigencias que es poder suplir esta deficiencias con contrato de prestación de servicios, esos contratos de prestación de servicios pues obviamente suplen cargos del nivel profesional, del nivel especializado a nivel profesional y del nivel técnico, nos encaminamos desde el punto de vista de este análisis a mirar a fortalecer esas competencias.

Para todo esto la Personería municipal tiene un presupuesto aforado para esos gastos de de 1794 millones de pesos, eso nos da un promedio más o menos para que ustedes cifren y para ustedes puedan tener un numero un promedio de 100 millones de pesos por cargo que en un momento dado podamos determinar en toda la vigencia, posteriormente nos fuimos a la tarea de observar la contratación a través de contratos de prestación de servicios, para esto tomamos como referente lo que se ejecutó a nivel de la vigencia 2022, el cual básicamente se desarrolló a través de 63 contratos, esos 63 contratos involucraron cinco profesionales especializados que equivalen al 14%, 16 profesionales que equivalen al 28%, 17 de la parte técnica que equivalen al 20% y finalmente 19 asistenciales que equivalen al 12%, otros contratos y en otras modalidades básicamente fueron seis que son de la parte de infraestructura y mantenimiento, qué queremos suplir con esto que esos 1511 millones de pesos que están dedicados para los servicios de contratación de personal

*Ejerciendo el Control Político conforme a la Constitución Política y a la Ley*

Calle 5 No 4-40 Módulo Uno CAMY

Teléfonos: 669 37 42 / 695-7195 / 695-7196

[www.ConcejoYumbo.gov.co](http://www.ConcejoYumbo.gov.co) – [contacto@ConcejoYumbo.gov.co](mailto:contacto@ConcejoYumbo.gov.co)



Concejo Municipal de Yumbo

## ACTA DE SESIÓN PLENARIA

FO-GP-02

Versión: 2

Fecha: 01-06-2017

Página 4 de 10

TRD: 100-02

pues obviamente están distribuidos como ustedes lo pueden observar en más de un 60% a fortalecer las capacidades especializadas profesionales y técnicas de la entidad.

Otra de las variables que medimos fue cómo está la cadena de valor en lo público, eso es básicamente hoy por hoy es una exigencia desde el punto de vista de nuestro sistema integrado de gestión, por lo tanto se hizo un análisis de insumos, de procesos, de productos, de resultados y de impactos que vienen a traer nuestras competencias y las funciones, pues básicamente pudimos determinar los niveles de eficiencia, los niveles de eficacia, la ejecución y los resultados de esa cadena de valor, para eso básicamente les traigo como resultado final de conclusión que la Personería municipal hoy por hoy establece que en esa relación de objetivos, de productos y de servicios cumple las siguientes competencias, básicamente están ligadas a cinco grandes componentes, la primera es vigilar y en este sentido cumple a cabalidad con lo que determina las normas en cuanto al estado social de derecho y la ejecución eficiente de las funciones administrativas municipales, la otra es promover el control social a través de veeduría ciudadanas y obviamente interponiendo las acciones populares y de grupo a que haya lugar, divulgar la promoción de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario y defender los derechos humanos, patrimonio público, defensoría pública de víctimas concretamente, por último ejercer la función disciplinaria hacia los funcionarios públicos y ejercer el ministerio público como ha sido últimamente fortalecido a través de las competencias que le han venido asignando año a año a las personerías en este aspecto, esas cinco grandes actividades son las competencias que se cumplen y les digo que en ese diagnóstico que está ahí reflejado se cumplen totalmente hoy por hoy en la personería municipal, sin desmeritar esta parte misional les podemos establecer que fuera de esto la personería municipal ha venido desarrollando una serie de actividades, de procesos que no son inherentes a su parte misional pero que en un momento les demanda recursos, tales cuales son por ejemplo el direccionamiento estratégico, el direccionamiento estratégico a pesar de que cualquiera pudiera pasar que una entidad tan pequeña a qué se evoca a nivel de direccionamiento estratégico, pues les digo que hoy por hoy como entidad del orden territorial y pública nos amerita cumplir requisitos legales en el sentido de presentar planes estratégicos, planes de acción anualmente, y toda una serie de componentes de planes que se van desglosando que van desde el talento humano, la capacitación, que van desde el programa de bienestar que viene ser el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, una serie de direccionamientos que hay que cumplir y en últimas hay que hacer esa actividad, la gestión contable y financiera, se establece a nuestra entidades del punto de vista de poder ordenar los recursos y poder obtener de ellas una fiscalización adecuada a través de las entidades que nos fiscalizan, el sistema de gestión de calidad que fue un sistema que se recibió en estos últimos 3 años se recibió a bienvenida de la administración de la doctora Marleny Victoria y continuamos en estos cuatro años haciendo los procesos de certificación y acabamos de pasar nuevamente esa auditoría de certificación y podemos tener hoy como base de nuestro sistema de calidad una entidad de excelencia, desde el punto de vista de ese cumplimiento de la norma ISO 9001 2015, la contratación y la gestión pública de los recursos que básicamente migramos del Secop I y Secop II, se adecuó y hoy por hoy estas inmersos en esa plataforma que nos da nuevas exigencias y sobre todo muy dadas a la parte de la digitalización de la información que hoy contiene esa plataforma para poder presentarles a cualquier ciudadano y a cualquier entidad pública la manera transparente como se hace la contratación en la entidad, la administración del talento humano que hoy por hoy es un reto, no solamente porque se tiene que obtener resultados desde el punto de vista del desempeño, desde el punto de vista de las actividades de cumplimiento de la parte de personal propia, sino que también se tiene involucrado como ya pudieron observar 62 contratos, en este momento tenemos 49 contratos de prestación de servicios que tenemos que hacerle pues todo un proceso de evaluación desempeño y seguimiento del cumplimiento de esos contratos.

Desde el punto de vista de gestión de soporte a las tecnologías, como lo van a poder observar fue un reto propuesto por esta administración de la personera la doctora Marleny en el sentido de que pudiéramos llevar a otra dimensión tecnológica a la personería, es un reto y es un objetivo institucional, poder decirles que hoy por hoy nuestro soporte tecnológico no solamente ha crecido a nivel de equipos, a nivel de servidores, a niveles de redes, sino que tenemos hoy por hoy la construcción de herramientas tecnológicas que nos están permitiendo hacer una tarea mucho más eficiente para la comunidad, gestión de comunicaciones y divulgación pública es un componente importante, hemos logrado

*Ejerciendo el Control Político conforme a la Constitución Política y a la Ley*

Calle 5 No 4-40 Módulo Uno CAMY

Teléfonos: 669 37 42 / 695-7195 / 695-7196

[www.ConcejoYumbo.gov.co](http://www.ConcejoYumbo.gov.co) – [contacto@ConcejoYumbo.gov.co](mailto:contacto@ConcejoYumbo.gov.co)



Concejo Municipal de Yumbo

## ACTA DE SESIÓN PLENARIA

FO-GP-02

Versión:	2
Fecha:	01-06-2017
Página 5 de 10	

TRD: 100-02

acercarnos a la comunidad hemos sido más activos desde el punto de vista de redes sociales hoy podemos tener una entidad posicionada en redes sociales con unos alcances que nos han significado reconocimientos a nivel nacional tanto en página como en Colombia digital y obviamente desde el punto de vista de la misma comunidad que reconoce que hoy por hoy la entidad se mueve en un concepto de comunicación y divulgación adecuada, gestión documental y archivística, cuando se llegó en esta administración no se tenía implementado ese sistema, es un requisito legal, se iniciaron los procesos y en el primer año se logró establecer una aprobación de todo el componente a nivel de tablas de retención y todo lo que lo que significa el proceso, y hoy por hoy estamos ejecutando ese nuevo sistema de gestión documental y archivística para dejar ese componente histórico de salvaguarda de las actuaciones de la personería y de todas las implicaciones que significan guardar esa documentación desde el punto de vista de entidad pública, mantenimiento de la infraestructura de bienes, a pesar de que no hay una infraestructura propia pues obviamente tenemos que surtir adecuaciones desde el punto de vista de crear un ambiente un bienestar desde el punto de vista del entorno para que tanto las personas que visitan la personería como aquellas que están ahí laborando puedan tener el mejor entorno laboral, y el otro es la gestión de control evaluación y mejoramiento que básicamente es el modelo de control interno y el MIPG que básicamente se ha convertido como todos sabemos en un componente que demanda bastante recursos para poder periódicamente presentarles a las entidades que nos infieren pues obviamente esos informes, esas rendiciones que hoy inclusive estamos a puertas de la rendición de cuentas y de presentarles a ustedes toda la parte de seguimiento y evaluación de la de la vigencia 2023,

En todo eso fue plasmado también y observado como análisis como fijamos los objetivos estratégicos y cómo está esa parte estratégica institucional de la entidad, para eso básicamente analizamos cómo estaba el PEI cómo está el PAI, les quiero decir que desde el 2021 al 2024 en ese cuatrienio se definió un plan estratégico institucional que básicamente nos conllevó a generar cuatro objetivos institucionales, que uno es el fortalecer el uso de tecnologías de información, dándole prioridad a ese concepto porque creemos que podemos ser mucho más eficientes, el poder tener un reto con el medio ambiente y lo que significan los recursos naturales y es obtener una gestión cero papel, como es la integración grupos locales, y por último cómo lograr posicionar una excelencia en la prestación de los servicios, les quiero decir que a 2022 en el informe que ustedes recibieron de esas 45 metas tuvo un cumplimiento del 100%, y creo que este año vamos a estar igualmente posicionados en ese mismo nivel de desempeño, que no significa que hemos venido haciendo una ardua labor desde el punto de vista de este plan, de estos objetivos estratégicos, de estos planes de acción que nos determinan y que estamos llegando a lo que realmente queríamos como objetivo que es poder tener unos equipos de trabajo unidos, integrados y trabajando todos en pos de unas metas que estaban previamente definidas y establecidas desde el punto de vista a las necesidades que nos indicó ese análisis estratégico inicial que hicimos en el 2021, en el punto 3 de brechas laborales, como se los dije inicialmente tratamos de buscar el cumplimiento de perfiles y experiencias de los cargos y de los contratos que tenemos en la personería municipal, un resumen corto de cómo fue esto básicamente que el análisis de estas brechas se llevaron a través de los 17 cargos que teníamos por analizar en la planta de cargos, miramos su idoneidad, es decir el cumplimiento de los requisitos a nivel de formación y los requisitos a nivel de experiencia, para eso planteamos la necesidad de crear unos criterios de evaluación para eso y efectivamente los cumplimos, igualmente lo mismo aplicamos para la contratación, queriendo en un momento dado establecer si había una brecha diferencial desde el punto de vista de esos dos componentes que son los que nos están logrando desarrollar esta esta gestión de alto desempeño que estamos llevando en estos últimos tres años, para eso definimos unos criterios, que ese análisis de brechas nos iba a determinar un nivel deficiente que es aquellos cargos o perfiles que no cumplen o que están por debajo de lo que establece el manual de funciones que tiene la entidad, un nivel básico que es cumpliendo exactamente esos requisitos y un nivel sobrecalificado lo que significa que están por encima de experiencia por encima de formación en este sentido los puestos y la denominaciones de empleo, bajo eso podemos decirle que encontramos el siguiente resultado, solo dos cargos se situaron en el nivel básico, es decir que están cumpliendo exclusivamente con lo que dice el manual de perfiles, esto es para la planta de cargos, 15 cargos están sobre calificados, es decir que están por encima de experiencia

*Ejerciendo el Control Político conforme a la Constitución Política y a la Ley*

Calle 5 No 4-40 Módulo Uno CAMY

Teléfonos: 669 37 42 / 695-7195 / 695-7196

[www.ConcejoYumbo.gov.co](http://www.ConcejoYumbo.gov.co) – [contacto@ConcejoYumbo.gov.co](mailto:contacto@ConcejoYumbo.gov.co)



Concejo Municipal de Yumbo

## ACTA DE SESIÓN PLENARIA

FO-GP-02

Versión: 2

Fecha: 01-06-2017

Página 6 de 10

TRD: 100-02

que están por encima de formación profesional, y ahí les traigo unos resultados y unas y una mención de cargos, por ejemplo nosotros tenemos en cargos asistenciales a abogados, personas con doble titulación, personas con especialización, y desde el punto de vista de experiencia podemos decirle que más de 15 cargos están por encima de los entre los 100 y los 200 meses de experiencia, entonces en ese sentido tenemos un grupo muy calificado, me imagino que eso ha sido porque la personería brindado a través de ese programa de bienestar formación, que se da formación y se da ese tipo de incentivos desde el punto de vista de las personas que trabaja en la personería, en ese sentido nos sentimos orgullosos de tener un equipo de trabajo que pueda estar tan excelentemente calificado desde el punto de vista de eso, pero eso no es todo, porque tampoco significa que yo estar en u nivel asistencial y poder tener una formación profesional, eso también significa que podemos tener en un momento dado una experiencia no grata desde el punto de vista de continuar prestando servicios ahí, y la idea es que podamos en un momento dado asegurar ese personal, a nivel de contratación resultó un poco más bajo, esto básicamente nos dio un básico de los 49 contratos que se realizaron 37 cumplieron el nivel básico establecido les digo que hay una tabla de requisitos de contratación, que en este caso implica nivel profesional y especializado, nivel técnico y nivel asistencial, para ello hay 12 cargos sobre calificados por encima de experiencia y por encima de formación y los demás cumplen 37 cargos de los 49 cumplen totalmente a cabalidad con los requisitos establecidos para encontrar persona en la Personería, qué significa, que somos una entidad idónea, que estamos debidamente actuando de conformidad de los requisitos que tenemos establecidos en esa parte.

En el análisis de carga laboral, concluyó los siguientes resultados, ese análisis se aplicó a 16 de los 17 cargos, dejamos por fuera a la señora personera obviamente por su establecimiento y el tipo de nombramiento que ella tiene, en esto nos sorprendió bastante poder determinar y nos demoramos e hicimos todo un proceso inclusive de revalidación con los cargos, del cual podemos concluir que hay sobrecarga y hay alta sobrecarga desde el punto de vista de carga laboral para los siguientes cargos, de los 16 cargos, 13 es decir el 76% está bajo esa condición que les acabo de mencionar, es decir que están en una carga superior al 90% y llegan inclusive algunos al 200% de esta carga, básicamente pudimos analizar que los cargos directivos y profesionales son los que más demandan este tipo de carga de ejercicio, sí y los niveles técnicos asistenciales hoy por hoy están asumiendo tareas que no son de su competencia, es decir, que un cargo asistencial por tener formación técnica o formación profesional pues estamos aprovechando ese recurso que está ahí establecido con el fin de poder asignarles competencias y apoyos a áreas que en un momento dado están demandando ese tipo de competencias, pues en este momento eso no es conveniente desde el punto de vista de una entidad, pues básicamente estamos utilizando un recurso que en términos generales no ha sido ni nombrado ni contratado para ese tipo de situaciones, por lo tanto es necesario en términos generales fortalecer estos dos componentes, el componente profesional y el componente técnico básicamente, los tres restantes cargos que fueron de una carga laboral moderada llamada también balanceada, se situaron por debajo de los 90, eso no significa que los señores tienen en un momento dado una carga laboral que sea relajada digámoslo así, esto implica también algunas actividades de experiencia de aplicación de metodologías nuevas que estamos trayendo desde el punto de vista de la personería, y en últimas pudimos tener como conclusión que medimos la carga laboral de participación de los de los prestadores de servicio a nivel de contratos y podemos determinar que el 40% de todas las actividades y tareas que ejecuta la personería que son 2.730, tienen una participación directa de los contratistas, qué nos significa esto, significa que la Personería hoy por hoy depende significativamente de esos contratistas que están ahí para poder ejercer en este momento la actividad que muy bien está ejecutando, miremos un cuadro, es el cuadro resumen básicamente de lo que se pudo establecer a nivel de cargas, se midieron todas las actividades a nivel de cargo a cargo, y obviamente se generó una fórmula que permite dar un nivel de carga en medición y en desempeño, como lo pueden ver pues básicamente los 13 cargos que están por encima del 91% que se califica como sobrecarga, están ahí o alta sobrecarga también, y básicamente los tres primeros son los que corresponden a los que están en un nivel balanceado de carga.

Planta de cargos y escalas salarial en este sentido lo primero que se inició fue a determinar de acuerdo a las necesidades, de acuerdo al diagnóstico establecido qué era lo que necesitábamos crear, todo esto con base en que en un momento dado teníamos que

*Ejerciendo el Control Político conforme a la Constitución Política y a la Ley*

Calle 5 No 4-40 Módulo Uno CAMY

Teléfonos: 669 37 42 / 695-7195 / 695-7196

[www.ConcejoYumbo.gov.co](http://www.ConcejoYumbo.gov.co) – [contacto@ConcejoYumbo.gov.co](mailto:contacto@ConcejoYumbo.gov.co)



## ACTA DE SESIÓN PLENARIA

FO-GP-02

Versión:	2
Fecha:	01-06-2017
Página 7 de 10	

TRD: 100-02

pensar que fuera viable desde el punto de vista presupuestario económico, entonces se llegó a la conclusión a través de todo el equipo de trabajo que deberíamos incorporar lo siguiente, dos cargos técnicos, con la denominación de cargo técnico operativo a nivel de cubrir dos procesos, uno el de gestión documental y archivística que es un proceso que está demandando muchísimos recursos y que no tiene un líder en este momento desde el punto de vista para que responda por esa actividad y pueda permanecer esa memoria técnica que se construye a través de ese proceso para que pueda ser asegurado ese recurso desde el punto de vista de la personería y no sea un contratista el que en este momento lo esté haciendo, otro cargo iría a Derechos Humanos, que es una actividad que en un momento dado está trabajando constantemente con la comunidad desde el punto de vista de poder ejercer esta competencia, estos dos cargos no lo estamos sumando al final a la planta de cargos definitiva, lo que vamos a hacer es, vamos a dejar estos dos cargos para tomar dos cargos asistenciales que están vacantes y los vamos a llevar a técnicos, esa es la idea de poder esto para que no nos sume.

Los cinco cargos que vienen ahora que son los profesionales que son los nuevos cargos a crear, eso sí nos implican desde el punto de vista un ejercicio de costos y un ejercicio a nivel de viabilidad, son dos cargos para la parte administrativa, en este sentido es para cubrir la competencia jurídica que no lo tenemos en la Personería y de una vez suplir esa parte de la contratación pública que hoy por hoy está en manos de contratistas, y lo otro es poder tener un líder de planeación estratégica con el fin de que nos pueda seguir salvando todo ese proceso de MECI, MIPG y la ISO 9001 que en un momento dado nos genera a nosotros excelentes rendimientos desde la estandarización que tenemos a nivel de proceso y procedimientos en la entidad, y tres cargos que van a estar encaminados a esos profesionales a cubrir y a fortalecer la parte de competencia misional, en este sentido vamos a involucrar uno en judicial y administrativo, que es quizá una de las áreas que mayor interactúa con la mayoría de autoridades locales, inclusive hasta regionales porque se involucran las procuradurías y todo ese tipo de cosas, y vamos a fortalecer con un profesional ese proceso, un profesional en derechos humanos, básicamente es un requisito legal el poder tener en la etapa de juzgamiento, acuérdesse que hubo nuevas competencias en ese sentido y poder tener esa instancia de la etapa de juzgamiento para que haga la doble instancia.

**La doctora Marleny Llanos dice:** con la nueva norma disciplinaria efectivamente con el fin de garantizar el debido proceso de la persona que está siendo investigada, pues no se queda en una sola etapa o en un solo funcionario, entonces lo dividió en dos en esa primera etapa, una que es la etapa de instrucción de investigación y una vez culminado determina si hay cargos, cuando hay cargos se traslada al otro funcionario que es el que debe atender la parte de la etapa de juzgamiento, una vez culminada esa primera instancia, que la manejan dos servidores públicos dos áreas, en este caso tenemos la vigilancia la conducta oficial y a través de una resolución asignamos la etapa de juzgamiento a la personera delegada en derechos humanos, y ya la segunda instancia que es la apelación es así está en cabeza del personero municipal.

**Continúa con la palabra el ingeniero Adolfo Gutiérrez:** finalmente cerramos con un profesional universitario que estaría en competencia de la conducta oficial y la parte disciplinaria, esos siete cargos que ustedes ven ahí son los que vamos a incluir en la nueva propuesta de planta de cargos, miremos entonces qué es lo que traemos a nivel de novedad de la nueva planta de cargos, entonces lo primero a nivel directivo en el nivel directivo como ya lo dijimos no vamos a cambiar estructura orgánica de la personería, queda establecida con un despacho y las dos personerías delegadas que están ahí establecidas, de conforme al acuerdo 08 y 04 y no tocamos esa parte, solo vamos a hacer ajustes a la planta de cargos; novedades registradas, entonces en el nivel directivo vamos a hacer una corrección, y es un yerro que se cometió en el acuerdo municipal 04 de 2017, en donde el jefe de oficina de control interno fue establecido al más alto nivel salarial de la entidad, resulta que esto fue aclarado y está aclarado con la parte de conceptos y jurisprudencia, en donde se establece que ese cargo o ese nivel está exclusivamente asignado a quien haga el control interno disciplinario de la entidad y no al control interno administrativo que tenemos todas las entidades, en ese sentido es poder corregir eso, la idea es que esa persona pueda tener un nivel adecuado a lo que le corresponde a su cargo, que me permiten un momento le dejo aquí en palabra de la doctora,

**La doctora Marleny Llanos dice:** sí efectivamente el cargo del jefe de control interno, fue atendido de pronto de manera inconsistente en la interpretación de la norma, cuando

*Ejerciendo el Control Político conforme a la Constitución Política y a la Ley*

*Calle 5 No 4-40 Módulo Uno CAMY*

*Teléfonos: 669 37 42 / 695-7195 / 695-7196*

*www.ConcejoYumbo.gov.co – contacto@ConcejoYumbo.gov.co*



Concejo Municipal de Yumbo

## ACTA DE SESIÓN PLENARIA

FO-GP-02

Versión: 2

Fecha: 01-06-2017

Página 8 de 10

TRD: 100-02

hablamos del jefe de control interno pero es disciplinario y cuál es la connotación importante, que esta persona pueda investigar no solamente la parte digamos funcionarios externos, la administración municipal central, descentralizada y demás personas que administren o entidades que administran recursos públicos, sino que también pueda llevar esa primera etapa o esa primera instancia de los servidores públicos de la personería, entonces al categorizar presupuestalmente al control interno, al jefe de control interno por encima de la personerías delegadas que son las que asumen la responsabilidad disciplinaria, es tanto así que no podría atender esa clase de procesos contra esa persona, porque tiene que estar en el mismo nivel o superior y el nivel superior lo atiende la personería o el personero del momento de esa segunda instancia y el juzgamiento por el cambio de normatividad tendría que ir a la Procuraduría, entonces en ese caso quisimos hacer el ajuste pertinente en ese sentido y van a ver ahora cuando les proyectemos la planta de cargos cómo se baja su parte salarial para darle paso a colocar a las dos personerías porque van a hacer funciones disciplinarias, cada uno dentro de su etapa y la persona que actualmente está para que no se vaya a malinterpretar es que no se puede hacer un desmejoramiento laboral, obviamente eso es una consideración que es conocida por ustedes y por nosotros, entonces esa persona conservaría su remuneración hasta su vinculación con la administración, una vez haya retiro de esa persona inmediatamente la escala salarial asignada para el cargo de control interno correspondería a la establecida en el proyecto propuesto.

**Continúa con la palabra el ingeniero Adolfo Gutiérrez:** igualmente en el nivel directivo en el acuerdo 08 hay dos cargos creados que son los del nivel directivo a nivel de personerías delegadas, en ese acuerdo se estableció que las dos personerías a pesar de que son el mismo cargo la misma responsabilidad y el mismo nivel jerárquico tienen diferencias salariales, una está en grado 2 y la otra está en grado 1, por lo tanto aquí también hacemos ese ajuste con el fin de que esos dos personerías delegadas puedan estar todas dos en el mismo nivel, eso básicamente implica ajustes a nivel presupuestal de muy bajo impacto; nivel asistencial como se los dije aprovechando que en este momento por situaciones administrativas de carrera hay dos vacantes en el cargo 040 secretario y grados salarial 4 y el cargo 407 de auxiliar administrativo grado salarial 3, convertimos esos dos cargos los suprimimos y permitimos que con esos recursos se puedan asumir parte o gran parte desde el punto de vista de costos de los dos técnicos que se van a crear para la parte misional de la entidad, la diferencia entre los cargos es de muy poco dinero, es alrededor de creo que son como \$100,000 poco menos de \$100,000, en ese sentido lo que hacemos es suprimir esos cargos y obviamente darle paso a los dos técnicos que se van a dar, eso está debidamente establecido en el proyecto de acuerdo que ustedes tienen en sus manos.

Miremos entonces cómo quedó esa planta de cargos, entonces si teníamos 17 cargos, estamos creando siete pero suponiendo dos pues obviamente nos da un número matemático de 22 cargos, 17 + 5 profesionales y obviamente la creación de los dos técnicos como lo explicamos acá, qué nos significa, que significa que básicamente no va a cambiar totalmente las competencias como tenemos asignadas de nivel de participación jerárquica, es decir el nivel directivo sigue igual cuatro cargos con una participación del 18%, el nivel profesional que fue el que fortalecemos pasa a 9 cargos y hoy por hoy nos da el índice que le requeríamos y es poder tener una participación del 40% y estamos viendo a una Personería con toda una accionar de competencia profesional especializada como lo demandan sus funciones y el nivel técnico casi que tiene un aumento del 100% casi no tiene un aumento del 100% porque teníamos dos cargos, pasamos de 2 a 4 y nos da una participación del 18%, es decir que entre los tres niveles que son los generan la competencia desde el punto de vista de la personería tenemos un componente del 78%, las demás actividades asistenciales a cinco cargos que tienen la participación del 22%, como todos sabemos ese nivel asistencial es de apoyo, es asistencial a las labores manuales y a las labores administrativas que tenemos para la personería, eso nos da pues básicamente una nueva planta de cargos en donde se dispone de un fortalecimiento desde el punto de vista de sus competencias, de su nivel tecnológico.

**La doctora Marleny Llanos dice:** aquí frente a la cuestión del nivel asistencial, algunos de ustedes o todos se pueden estar pensando porque no elevarlos todos al nivel técnico, si realmente de acuerdo al estudio que se hizo de la carga laboral y de las responsabilidades las personas realizan actividades técnicas y en algunos casos profesionales, no se hizo porque como son cargos de carrera que tienen sus titulares esos cinco pues obviamente

*Ejerciendo el Control Político conforme a la Constitución Política y a la Ley*

Calle 5 No 4-40 Módulo Uno CAMY

Teléfonos: 669 37 42 / 695-7195 / 695-7196

[www.ConcejoYumbo.gov.co](http://www.ConcejoYumbo.gov.co) – [contacto@ConcejoYumbo.gov.co](mailto:contacto@ConcejoYumbo.gov.co)



Concejo Municipal de Yumbo

## ACTA DE SESIÓN PLENARIA FO-GP-02

Versión:	2
Fecha:	01-06-2017
Página 9 de 10	

TRD: 100-02

tendríamos que entrar a indemnizar o darle la opción de sí continúan, pero como pasan de un nivel a otro, entonces habría que indemnizar y volver a nombrar, lo que quiere decir que para la personería por su parte presupuestal no tendría ese recurso para haberlo hecho, sabemos que es una necesidad, es el reconocimiento, pero pues en este momento por parte presupuestal es imposible, lo que se tiene pensado es que estas personas que están en el nivel asistencial en el resultado de que sea aprobado el presupuesto tengan esa prioridad como empleados de carrera y hay unas personas en nivel provisional que también podrían tener la opción de aspirar siempre y cuando se cumpla el perfil y la experiencia para esas nuevas denominaciones.

**Continúa con la palabra el ingeniero Adolfo Gutiérrez:** también se vio la necesidad de tocar la escala salarial, es decir los niveles que están en este momento establecidos no sufren ningún efecto, van a continuar, lo que se hizo fue darle un ordenamiento a esa escala salarial, la escala salarial venía bajo un diseño de niveles, el cual inicialmente correspondían a unos de cuatro, otros de uno solo, en el caso concreto del nivel técnico por ejemplo existía solo un nivel de técnico, eso no nos permite flexibilizar las necesidades de incorporar cargos a nivel técnico que nos permitan al menos niveles diferentes, qué nos quiere decir eso, que las máximas desde el punto de vista de mayor salario mayor responsabilidad, mayor experiencia, mayor competencia, mayor salario, esa máxima que se debe cumplir en cualquier teoría de diseño de cargos no se cumpliría, por lo tanto lo que hicimos fue retomar esa escala salarial guardando las condiciones de las actuales sin afectar absolutamente nada y poder en un momento dado rediseñar una nueva escala salarial para que pudiéramos tener el siguiente resultado.

En el nivel directivo se concentran los cuatro niveles que tenemos, que en este caso son 4 grados salariales, todos los llevamos a cuatro con el fin de flexibilizar cargos que ustedes en un momento dado puedan darle la posibilidad a la personería de crear hacia futuro, esos cuatro cargos quedan tal cual como están ahí, en el detalle y en la novedad se puede establecer que ya esos cargos estaban, no se tocan, no tienen ningún ajuste, el nivel profesional que teníamos en este caso dos niveles, que era el 4 y el 3 que los que están ahí, aumentamos dos niveles mucho más bajitos con el fin de poder incorporar básicamente cargos del nivel profesional que con menor experiencia sí y que puedan asumir esos cargos, caso concreto, los cinco señores profesionales que se están creando hoy que van a estar en el nivel 1000, en el nivel 1, eso es con el fin de que puedan poder en un momento dado significar poder escalar como lo dice la carrera administrativa, el nivel técnico solo tenía uno y se crean tres más para ajustar los cuatro cargos, y queda el más alto que es el de 3,772 y a partir de ella se diseña unos nuevos grados salariales que permiten pues tener un nivel mucho más flexible a nivel de poder incorporar este tipo de cargos a la a la personería municipal, y el nivel asistencial sí tenía cuatro cargos, es decir ese no tiene ninguna modificación se deja ya establecido, como está ahí en el proyecto de acuerdo ustedes pueden observar que son 16 grados salariales para cuatro niveles jerárquicos y ahí está establecido los valores que están ahí, como pueden observar no tiene ningún cambio desde el punto de vista de los que ya existía.

El tema del marco fiscal, qué nos significa este cambio este ajuste desde el punto de vista de fortalecimiento de planta de cargos, lo primero explicar que el presupuesto de la personería municipal de conformidad con el marco fiscal no va a tener ninguna modificación, es decir, nosotros en la proyección que hicimos de 5 años esos cargos ese presupuesto no va a tener ninguna variación desde el punto de vista del 1.7 que es la asignación que por ley le establecen a las personerías, segundo que bajo la proyección de poder concluir si realmente es viable o no es viable la planta de cargos propuesta, es que se pudo generar a través de las proyecciones que nos da el marco fiscal a mediano plazo del mismo municipio, los crecimientos que van a tener de aquí hasta el 2028, pues obviamente vamos a tener esa consideración, por lo tanto vamos a tener en el 2024 solo óigase bien una participación del 5% respecto a los gastos de personal, o sea que ese es el incremento real que vamos a tener, y desde el punto de vista de ahí a cada año pues vamos a tener una incidencia de más o menos para que ustedes observen de 163 millones de pesos versus los 1500 millones de pesos que tenemos hoy por hoy en gastos de personal, que nos van en un momento a impactar en el año 2024, miremos este cuadro que es mucho más diciente de lo que nos genera, hoy por hoy el presupuesto es de 3805 millones de pesos, nos gastamos en gasto de personal 2091, que equivalen óigase bien al 55% del total del presupuesto, disponible para bienes hay 1700 millones de pesos que equivalen al 45%, eso es lo que le metemos a la contratación y a la parte de

*Ejerciendo el Control Político conforme a la Constitución Política y a la Ley*

Calle 5 No 4-40 Módulo Uno CAMY

Teléfonos: 669 37 42 / 695-7195 / 695-7196

[www.ConcejoYumbo.gov.co](http://www.ConcejoYumbo.gov.co) – [contacto@ConcejoYumbo.gov.co](mailto:contacto@ConcejoYumbo.gov.co)



Concejo Municipal de Yumbo

## ACTA DE SESIÓN PLENARIA FO-GP-02

Versión:	2
Fecha:	01-06-2017
Página 10 de 10	

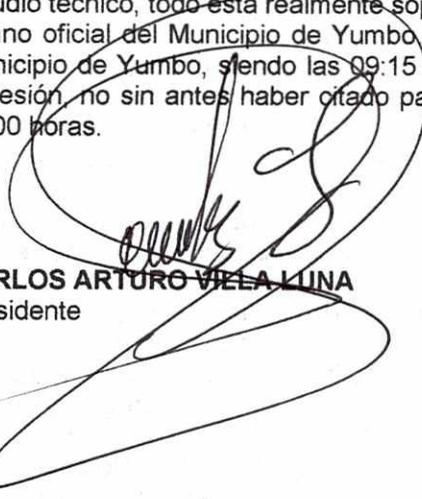
TRD: 100-02

infraestructura, la proyección que tenemos para el año inmediatamente anterior es que vamos a recibir un presupuesto de 4666 millones de pesos, de los cuales vamos a dedicar con la nueva planta 2789 millones de pesos, es decir que vamos a subir el 5%, y por último esa incidencia significa 5%, miremos como ese crecimiento nos va a impactar en los próximos 5 años, ustedes lo pueden ver ahí está el cuadro que nos dice que vamos a tener el 60% en el 2024, el 63 en el 2025 en el 2026 el 65 y así sucesivamente hasta el 2029 que fue la proyección que se hizo vamos a tener una participación del 71% en gastos de personal, qué significa, que el impacto desde el punto de vista presupuestal es un impacto bajo, terminar permitiéndole decir que la personería está muy atenta a sus requerimientos a la formulaciones que ustedes hagan a nivel de sus preguntas.

**El vicepresidente Giovanny Escobar dice:** muchísimas gracias doctora Marleny Victoria, a su invitado, a todos los funcionarios de la personería por tan amplia e importante exposición, la verdad es que consideramos en esta mesa directiva que la regularización de los cargos dentro de las entidades públicas es lo mejor, porque esto dignifica el trabajo, dignifica necesariamente los procesos dentro de las entidades, aquí nos hemos quejado mucho porque en muchas dependencias de incluso de la administración la memoria histórica de los procesos se pierde porque no hay personas que lo conlleven, entonces en buena hora este gran estudio, en buena hora esta propuesta que usted está realizando, regalar una copia para el doctor William Henao.

**La doctora Marleny Llanos dice:** si claro, para el y para todos, la presentación y está el estudio técnico, todo está realmente soportado en la comisión.

- 8.- Himno oficial del Municipio de Yumbo, - Se ordena la emisión de las notas del Himno al Municipio de Yumbo, siendo las 09:15 horas, el señor presidente ordeno levantar y cerrar la sesión, no sin antes haber citado para el día 17 de diciembre del 2023, a partir de las 09:00 horas.

  
**CARLOS ARTURO VELA LUNA**  
Presidente

  
**MARISOL HERNANDEZ SANCHEZ**  
Secretaria General

*Ejerciendo el Control Político conforme a la Constitución Política y a la Ley*

Calle 5 No 4-40 Módulo Uno CAMY

Teléfonos: 669 37 42 / 695-7195 / 695-7196

[www.ConcejoYumbo.gov.co](http://www.ConcejoYumbo.gov.co) – [contacto@ConcejoYumbo.gov.co](mailto:contacto@ConcejoYumbo.gov.co)