



POR EL CUAL SE SUPRIMEN Y CREAN UNOS EMPLEOS Y SE ADOPTA LA NUEVA PLANTA DE EMPLEOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE PEREIRA

EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE PEREIRA, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las señaladas en artículo 315 numeral 7 de la Constitución Política de Colombia y el literal d) numeral 4 del artículo 91 de la Ley 136 de 1994 modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, en consonancia con lo señalado en el literal n) del artículo 54 de la Ley 489 de 1998, y,

CONSIDERANDO

Que el Plan de Desarrollo "Pereira,...Capital del Eje" 2016-2019 adoptado mediante el Acuerdo 011 del 06 de junio de 2016, contempla el **eje estratégico No. 5**, Gestión Institucional, **Programa:** Gestión Institucional para la excelencia, **Subprograma 1.2.** Modernización y Reorganización Administrativa, en busca de renovar la administración pública a partir de la implementación de una serie de reformas horizontales y transversales que permitan materializar los fundamentos del modelo de Estado Gerencial, que garantice una administración pública eficiente, honesta, con austeridad en el manejo de los recursos públicos y por resultados.

Que por disposición Constitucional corresponde al Concejo Municipal determinar la estructura de la administración municipal, las funciones de sus dependencias, las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos, crear a iniciativa del Alcalde Establecimientos Públicos y Empresas Industriales y Comerciales y autorizar la constitución de Sociedades de Economía Mixta.

Que mediante el Acuerdo No. 12 del 18 de julio de 2016 el Concejo Municipal concedió autorización al Alcalde de Pereira para dictar normas de organización y funcionamiento; determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; reestructurar administrativamente el sector central y descentralizado del Municipio de Pereira; fusionar, suprimir, modificar o crear entidades o dependencias municipales, todo con fundamento en el estudio técnico que se realice para el efecto; para el cumplimiento de la autorización otorgada la corporación de manera correlativa autorizó al ejecutivo municipal para promover, impulsar, gestionar y/o realizar adecuaciones funcionales en los estatutos básicos de las entidades descentralizadas directas e indirectas de la entidad territorial; así como, redefinir y determinar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos conforme a la nueva estructura municipal.

Para el cumplimiento de las autorizaciones pro tempore concedidas y en virtud de la exigencia contenida en los artículos 2, 54 y 69 de la ley 489 de 1998, entre otros, el Municipio de Pereira adelantó estudio técnico demostrativo que justifica la reforma administrativa adoptada dentro de la Administración Municipal de Pereira sector central y descentralizado.

Que como consecuencia de las conclusiones del estudio técnico, el Alcalde Municipal profirió el Decreto No. 834 del 07 de Octubre de 2016 por el cual se determina la estructura de la Administración Municipal y las Funciones Generales de sus dependencias.

Que el literal n) del artículo 54 de la Ley 489 de 1998 señala que una vez reformada la estructura de la Administración Pública deberá adoptarse una nueva planta de empleos.



Que el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto 019 de 2012 establece que "Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP-".

Que en el mismo sentido, el artículo 95 del Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, señala que "Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

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

Que la Administración Municipal de Pereira, celebró el Convenio Interadministrativo No. 057 de 2016, con la Escuela Superior de Administración Pública, Esap, con el objeto de *"Realizar alianzas con la Alcaldía de Pereira, con el fin de acompañar el estudio técnico, realizado por el equipo vinculado por la Alcaldía a partir del análisis de los procesos de la entidad, para la medición de cargas laborales, el ajuste de la planta de personal, el ajuste del manual de funciones y competencias, el análisis de las hojas de vida de los empleados de planta, la distribución de empleos por dependencias con el propósito de mejorar la gestión gerencial de la Alcaldía de Pereira"*.

Que como resultado del Convenio Interadministrativo señalado, la Administración central, a través de la Secretaría de Desarrollo Administrativo adelantó el estudio técnico correspondiente con el acompañamiento y aval de la Escuela Superior de Administración Pública, Esap, y con el concurso del personal de la Administración central designado mediante Resolución No. 282 del 1 de Febrero de 2016 por la cual se modifica la Resolución No. 1881 de 2013 que conformó los equipos de trabajo, cuyos resultados y recomendaciones fundamentan la adopción de la nueva planta de empleos y de personal.

Que la Administración cuenta con el estudio correspondiente, elaborado siguiendo los lineamientos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, Esap, y los requisitos establecidos en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005.

Que en el Alcalde Municipal está radicada la competencia constitucional y legal de "Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes" los que se entiende en correspondencia con lo dictado en los Decretos No. 834 del 7 de octubre de 2016 y No. 848 del 11 de octubre de 2016.



Que en el presupuesto de la vigencia fiscal de 2017 se cuenta con la partida presupuestal suficiente para respaldar la planta de empleos a adoptar, como consta en la Certificación expedida por el Secretario de Hacienda Municipal la cual se anexa y hace parte integral del presente acto, en cumplimiento del mandato superior contenido en el artículo 122 de la Carta Política de Colombia.

Por lo antes expuesto, el Alcalde de Pereira

DECRETA

ARTÍCULO 1º. Objeto: El objeto del presente decreto es suprimir y crear unos empleos y adoptar la nueva Planta de Empleos de la Administración Central del Municipio de Pereira.

ARTÍCULO 2º. Aplicación. El presente decreto aplica a la Administración central del municipio de Pereira.

ARTÍCULO 3º. Supresión de empleos. Suprimir los siguientes empleos de la planta de personal de la Administración central del municipio de Pereira:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓD	GRADO ANT	NUEVO GRADO	T.E.	CANT.
Asesor	105	05	05	LNyR	1
Subsecretario de Despacho	045	04	04	LNyR	1
Guardián	485	04	07	CA	2
TOTAL EMPLEOS SUPRIMIDOS					4

ARTÍCULO 4º. Creación de empleos. Crear, dentro de la planta de personal de la Administración central del municipio de Pereira, los siguientes empleos:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓD	GR	T.E.	CANT.
Secretario de Despacho	020	08	LNyR	4
Director Operativo	009	04	LNyR	2
Director Técnico	009	04	LNyR	3
Director Técnico	009	02	LNyR	1
Director Administrativo	009	04	LNyR	1
Jefe de Oficina	006	02	LNyR	8
Comisario de Familia	202	08	CA	1
Profesional Especializado	222	08	CA	2
Profesional Universitario	219	04	CA	1
Profesional Universitario	219	03	LNyR	1
Profesional Universitario	219	03	CA	2
Técnico Administrativo	367	11	CA	1
Técnico Administrativo	367	10	CA	2
Técnico Operativo	314	10	CA	1
Técnico Administrativo	367	08	CA	1
Técnico Operativo	314	07	CA	1
Instructor	313	04	CA	4
Técnico Operativo	314	04	CA	1
Instructor	313	02	CA	6
Técnico Administrativo	367	01	CA	3
Técnico Operativo	314	01	CA	4



DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓD	GR	T.E.	CANT.
Secretario Ejecutivo	425	12	CA	1
Conductor	480	10	LNyR	1
Operario Calificado	490	09	CA	1
Operario Calificado	490	06	CA	1
Auxiliar Administrativo	407	06	CA	7
Auxiliar Administrativo	407	03	CA	1
Operario Calificado	490	03	CA	4
Operario Calificado	490	01	CA	4
Auxiliar Administrativo	407	01	CA	8
TOTAL EMPLEOS CREADOS				78

ARTICULO 5º. Planta de Empleos. Adoptar la siguiente Planta de Empleos para cumplir con las competencias y atribuciones señaladas al municipio por la Constitución y la Ley, distribuidas entre sus dependencias, así:

a) Empleos asignados al Despacho del Alcalde:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓD	GR	T.E.	CANT.
Alcalde	005	SG	PF	1
Director Administrativo	009	04	LNyR	1
Director Operativo	009	04	LNyR	1
Jefe de Oficina	006	02	LNyR	1
Jefe de Oficina Asesora	115	05	LNyR	1
Asesor	105	05	PF	1
Profesional Especializado	222	08	LNyR	5
Profesional Universitario	219	04	LNyR	1
Profesional Universitario	219	03	LNyR	2
Técnico Administrativo	367	11	LNyR	1
Técnico Administrativo	367	08	LNyR	2
Secretario Ejecutivo del Despacho del Alcalde	438	14	LNyR	1
Auxiliar Administrativo	407	13	LNyR	1
Conductor	480	10	LNyR	2
Auxiliar Administrativo	407	08	LNyR	1
Auxiliar Administrativo	407	07	LNyR	2
TOTAL EMPLEOS ASIGNADOS AL DESPACHO DEL ALCALDE				24

b) Planta Estructural:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓD	GR	T.E.	CANT.
Secretario de Despacho	020	08	LNyR	16
Subsecretario de Despacho	045	04	LNyR	8
Director Técnico	009	04	LNyR	3
Director Administrativo	009	04	LNyR	3
Director Técnico	009	02	LNyR	1
Director Operativo	009	04	LNyR	23
Jefe de Oficina	006	02	LNyR	7
Tesorero General	201	10	LNyR	1
Profesional Especializado	222	08	CA	32
Comisario de Familia	202	08	CA	5
Profesional Universitario	219	05	CA	3
Profesional Universitario	219	04	CA	55
Profesional Universitario	219	03	CA	2
Almacenista General	215	04	LNyR	1



Inspector de Policía	233	04	CA	21
Corregidor	227	04	LNyR	12
Técnico Administrativo	367	11	CA	6
Técnico Administrativo	367	10	CA	1
Técnico Operativo	314	10	CA	1
Técnico Administrativo	367	09	CA	3
Técnico Administrativo	367	08	CA	41
Técnico Operativo	314	07	CA	1
Técnico Administrativo	367	06	CA	17
Técnico Administrativo	367	05	CA	4
Técnico Operativo	314	04	CA	1
Instructor	313	04	CA	4
Técnico Administrativo	367	03	CA	3
Instructor	313	02	CA	6
Técnico Administrativo	367	01	CA	3
Técnico Operativo	314	01	CA	4
Auxiliar Administrativo	407	13	CA	17
Bomberos	475	13	CA	30
Secretario Ejecutivo	425	12	CA	1
Auxiliar Administrativo	407	11	CA	5
Operario Calificado	490	09	CA	1
Auxiliar Administrativo	407	08	CA	25
Auxiliar Administrativo	407	07	CA	21
Guardián	485	07	CA	5
Operario Calificado	490	06	CA	1
Auxiliar Administrativo	407	06	CA	7
Auxiliar Administrativo	407	05	CA	8
Auxiliar de Servicios Generales	470	05	CA	7
Auxiliar Administrativo	407	04	CA	3
Operario Calificado	490	03	CA	4
Auxiliar Administrativo	407	03	CA	1
Auxiliar Administrativo	407	02	CA	22
Operario Calificado	490	01	CA	4
Auxiliar Administrativo	407	01	CA	8
TOTAL EMPLEOS PLANTA ESTRUCTURAL				458

ARTÍCULO 6º. Planta Estructural. A través del Manual Específico de Funciones y Competencias laborales se asignarán y distribuirán los empleos entre las distintas dependencias, definidas en el Decreto No. 834 del 07 de octubre de 2016, y sus correspondientes procesos, al adoptarse una planta de carácter estructural, siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública en su "Guía para establecimiento y ajuste del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales" de Octubre del año 2014.

PARÁGRAFO. La planta estructural corresponde a aquella mediante la cual se establecen formalmente los cargos para cada una de las dependencias que hacen parte de la organización interna de la entidad, mediante el respectivo Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. En este caso, cualquier cambio en la ubicación de los empleos implica una modificación al manual de funciones, cuando se trate de movimientos entre una dependencia y otra o entre un proceso y otro. No obstante, para facilitar la movilidad horizontal, la entidad, mediante acto administrativo, podrá establecer cuadros funcionales, que consiste en agrupaciones de empleos semejantes en cuanto a la naturaleza general de sus funciones, sus responsabilidades y que requieren conocimientos y/o competencias comunes (art. 20 Ley 909 de 2004).



de sus funciones, sus responsabilidades y que requieren conocimientos y/o competencias comunes (art. 20 Ley 909 de 2004).

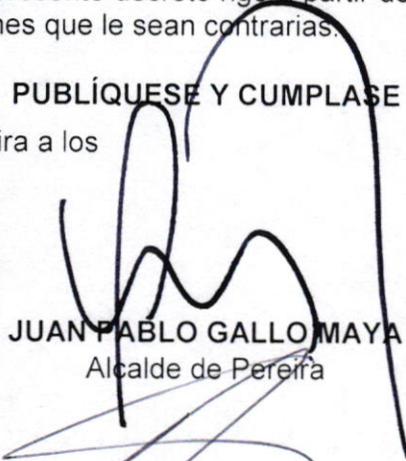
ARTÍCULO 7°. Escalas de Remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos. Los empleos definidos en el artículo precedente fueron ajustados a las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos, fijada en el Decreto No. 848 del 11 de Octubre de 2016, con igual asignación salarial a la vigente al momento de la expedición del presente acto sin que ello signifique cambios en las remuneraciones actuales.

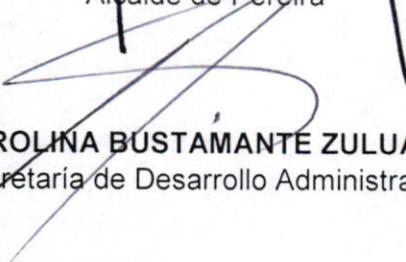
ARTÍCULO 8°. Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, la planta de empleos que se define por medio del presente decreto, será respaldada con el correspondiente Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, previo a su entrada en vigencia, de conformidad con lo establecido en el Decreto No. 2484 del 2 de diciembre de 2014 y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

ARTÍCULO 9°: Vigencia. El presente decreto rige a partir del primero 1° de enero de 2017 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Dado en el municipio de Pereira a los

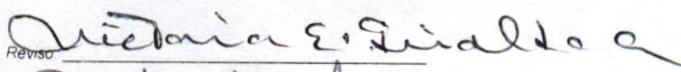
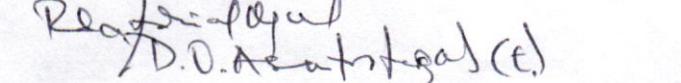

JUAN PABLO GALLO MAYA
Alcalde de Pereira


CAROLINA BUSTAMANTE ZULUAGA
Secretaría de Desarrollo Administrativo


LILIANA GIRALDO GÓMEZ
Secretaría Jurídica

Proyectó: José Fernando García Gómez
Escuela Superior de Administración Pública, ESAP

Revisión legal. La revisión legal del presente acto administrativo, obedece de manera exclusiva al texto del Decreto que se ha tenido a la vista sin el correspondiente estudio técnico.


Revisó: 
D.O. Acosta (e)

27 DTC 2016. - - - 1024

	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 1 de 172

MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS



ESTUDIO TÉCNICO PARA LA REFORMA DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE PEREIRA, RISARALDA

SECRETARÍA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

PROYECTÓ:
JOSÉ FERNANDO GARCÍA GÓMEZ
Economista
Especialista en Administración Pública
Especialista en Derecho Administrativo

DICIEMBRE DE 2.016

27 DIC 2011 - 10 24

<p>Escuela Superior de Administración Pública</p>	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 2 de 172

TABLA DE CONTENIDO

1.	Antecedentes	4
2.	Marco Legal	15
3.	Base legal del proceso	27
4.	Metodología aplicada	38
5.	Objetivo General	40
6.	Justificación del Proyecto	41
TÍTULO I. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL		46
Capítulo I. El Problema Organizacional		46
1.	Identificación del Problema	46
1.1.	Diagnóstico Estratégico (DOFA).	46
1.2.	Diagnóstico por Árbol del Problema.	52
2.	Formulación del Problema	63
Capítulo II. Análisis de la Prestación del Servicio		64
1.	Cumplimiento de las competencias de la Administración.	64
1.1.	Función Política de la Administración	68
1.2.	La Función Administrativa	71
Capítulo III. Análisis de la Planta de Empleos		74
1.	Planta de Empleos actual.	74
2.	Planta de Empleos del Instituto Municipal de Cultura y Fomento al Turismo de Pereira	76
3.	Análisis de las cargas de trabajo	98
4.	Análisis de la Funciones incorporadas en el Manual vigente	101
CAPÍTULO IV. Análisis de los perfiles de los empleados		113
1.	Análisis de los perfiles de los empleados conforme a Hojas de Vida	113
CAPÍTULO V. Análisis de los procesos técnicos misionales		134
1.	Análisis de los procesos y subprocesos de la entidad	134
TÍTULO II. LA PROPUESTA		157
Capítulo I. Propuesta de modificación a la planta de personal		157
1.	Propuesta de Planta de Empleos de la Administración central	157
Capítulo II. Propuesta de Manual de Funciones		169
1.	Proyecto de decreto por el cual se adopta el Manual de Funciones	170

Se Anexa Manual De Funciones Especificas y Competencias Laborales.

27 DIC 2016 - - - 1024

	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 3 de 172

CONTRATO INTERADMINISTRATIVO No. 057 de 2016 ESAP – MUNICIPIO DE PEREIRA

PLAZO DE EJECUCION: Seis (06) meses

ACTA DE INICIO: Mayo 2 de 2016

OBJETO: Realizar alianzas con la Alcaldía de Pereira, con el fin de acompañar el estudio técnico, realizado por el equipo vinculado por la Alcaldía a partir del análisis de los procesos de la entidad, para la medición de las cargas laborales, el ajuste de la planta de personal, el ajuste del manual de funciones y competencias, el análisis de las hojas de vida de los empleados de planta, la distribución de empleos por dependencias con el propósito de mejorar la gestión gerencial de la Alcaldía de Pereira.

RESPONSABLES DE LA ESAP:

1. Director del Proyecto. Dr. Freddy Suarez Castañeda. Departamento Administrativo de la Función Pública.
2. Coordinador del Proyecto: Economista José Fernando García Gómez. Especialista en Administración Pública Contemporánea de la ESAP y Especialista en Derecho Administrativo de la Universidad Libre de Pereira.
3. Profesional de Apoyo: Laura María Valencia Saldarriaga. Administradora Pública. Especialista en Gerencia Social de la Esap.

RESPONSABLES DE LA ENTIDAD BENEFICIARIA DE LA ASISTENCIA TÉCNICA:

1. Dr. Juan Pablo Gallo Maya. Alcalde Municipal.
2. Dr. Carlos Alberto Maya López. Secretario de Hacienda Municipal.
3. Dra. Carolina Bustamante Zuluaga. Secretaria de Desarrollo Administrativo.
4. Dra. Liliana Giraldo Gómez. Secretaria Jurídica.

27 DIC 2016 - 1024

	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 4 de 172

1. Antecedentes

Con la promulgación del Plan de Desarrollo 2016 – 2019 “Pereira, Capital del Eje”, adoptado mediante Acuerdo No. 011 del 6 de Junio de 2016, se hicieron evidentes una serie de situaciones y problemas que afectaban ostensiblemente el funcionamiento de la Administración Municipal de Pereira, Risaralda. En efecto, en el documento técnico de soporte del plan territorial se consignaron las siguientes afirmaciones:

“En el municipio, las reformas tendientes a la modernización y renovación de la administración pública iniciaron desde el año 2002, pero han tenido su mayor plenitud en el desarrollo a partir del año 2006, precisamente la fecha en que se realizó el último proceso de estudio para determinar la nueva estructura de la administración municipal, estableciendo simultáneamente las divisiones funcionales (número y denominación de las dependencias principales) y las funciones generales asignadas a ellas, en un enfoque de corte competencial, vigente para la época pero sustituido paulatinamente hacia el modelo gerencial de la administración con enfoque a resultados, lo que permite concluir, que la administración municipal se encuentra desactualizada y eventualmente descontextualizada frente a la realidad administrativa nacional, en razón a los drásticos cambios normativos realizados entre los años 2007 y 2012.

De lo expuesto, se desprende la imperiosa necesidad de implementar una serie de ajustes importantes en el modelo de organización y funcionamiento de la administración municipal contenido en el Plan de Gobierno presentado por el alcalde electo por la ciudadanía, llamado “Pereira...Plan de Todos”, el cual dicta unas líneas de acción programáticas para el cambio que necesita nuestra ciudad, entre las cuales esta: empleo y desarrollo económico para todos: por medio de la cual se busca que el municipio de Pereira, se enfoque “en el crecimiento económico, el empleo y el desarrollo económico, lo cual favorece la asociatividad, la productividad y en general, la competitividad, entendida como aquellas condiciones políticas, sociales y económicas que permitan que su actividad económica sea viable y permanente en el tiempo, recuperando el espíritu emprendedor y la capacidad para generar riqueza.”(Pereira...Plan de Todos, 2015); “ciencia, tecnología e innovación para el cambio”; turismo; Cultura eje del desarrollo; movilidad: Pereira una ciudad para la vida, una ciudad para todos, los cuales también están enfocados a mejorar la calidad de vida de cada habitante de ésta ciudad, mejorar la prestación de los servicios y los procesos dentro de la administración municipal, ajustes

27 DIC 2016 - 1024



Escuela Superior de
Administración Pública

ESTUDIO TÉCNICO
REFORMA PLANTA DE PERSONAL
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA
LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005

Versión: 0.1

Fecha: 10/02/2011

Página 5 de 172

Código: RE-M-AT- 73

que repercutan en la determinación de su estructura administrativa en los diferentes niveles, al igual que en las funciones generales de sus dependencias y en la escala salarial para las distintas categorías de empleos; todo lo cual se hace imprescindible para el logro de la reorganización y modernización administrativa pretendida y poder así, hacer realidad la incorporación del modelo gerencial de gestión estratégica pública con orientación a resultados, dentro del mega propósito de consolidar un estado al servicio de los ciudadanos y un buen gobierno, como política nacional, en concordancia con lo propuesto desde el Plan Nacional de Desarrollo Ley 1450 de 2011: "Prosperidad para todos", el cual ha sido complementado por la Ley 1753 de 2015: "Todos por un nuevo país", la cual señala que el buen gobierno es:

"El sustento de una sociedad democrática e incluyente en la que el ciudadano y sus derechos son la prioridad del Estado. Es aquel en el cual las organizaciones públicas logran los efectos esperados de su misión: asignaciones eficientes, respuesta a las necesidades del ciudadano, mitigación de las fallas del mercado y promoción de la equidad. Es un gobierno que planea y ejecuta sus recursos, de manera eficiente, eficaz y transparente. Una administración cercana al ciudadano, que opera de manera armónica en sus distintos niveles de gobierno a través de servidores íntegros y comprometidos, para cumplir lo que promete y rendir cuentas sobre lo que hace [...]"

Al dictar las reglas de organización y funcionamiento de la administración se pretende establecer no solo la nueva estructura administrativa del municipio de Pereira, sino además el componente filosófico - dogmático de la reforma, que permita establecer el marco dentro del cual las diferentes dependencias deban desarrollar la función administrativa, en la que sean acogidos los principios de la función pública y se armonicen con los elementos o principios fundamentales del modelo gerencial de gestión estratégica pública con orientación a resultados.

La reforma que se plantea busca poner fin a los grandes problemas encontrados en el modelo de enfoque competencial, que contribuyeron a la existencia de un modelo de organización burocrático piramidal, que desconoce y no sistematiza las demandas de los ciudadanos, a la ausencia de normas de organización y funcionamiento, por ende a un inadecuado reparto de funciones con imprecisión en la determinación de las competencias; además de desconocer la imperiosa necesidad



Escuela Superior de
Administración Pública

ESTUDIO TÉCNICO
REFORMA PLANTA DE PERSONAL
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA
LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005

Versión: 0.1

Fecha: 10/02/2011

Página 6 de 172

Código: RE-M-AT- 73

de establecer responsabilidades sobre temas de gran importancia para el estado que han obtenido el suficiente desarrollo legislativo y que continúan en el municipio de Pereira sin liderazgo requerido, tales como las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), desarrollo económico y competitividad, movilidad, cultura y turismo, gestión ambiental y desarrollo urbanístico y control urbano, a fin no solo de poder satisfacer las crecientes necesidades de la población sino también con el fin de coordinar los esfuerzos con las autoridades de los diferentes órdenes, lo que redundará en la consecución de mayor participación en los recursos de la nación y satisfacción de los ciudadanos.

De igual forma, y con el propósito de alcanzar el fin propuesto con el proceso de reorganización y modernización institucional que pretende adelantarse, se hace necesario el establecimiento de sectores administrativos en el municipio de Pereira destinados a la construcción, dirección y coordinación de políticas municipales a aplicarse por las diferentes dependencias y entidades de la administración municipal que interactúen en el sector correspondiente, sin que pueda pensarse o concluirse que dichos sectores forman parte de la estructura de la administración central municipal.

El establecimiento de sectores administrativos en el municipio de Pereira favorece la implementación del modelo gerencial de gestión estratégica pública con orientación a resultados, a través de la construcción colectiva de políticas basadas en la identificación de los problemas y necesidades sociales plenamente identificados, relacionados con temas estratégicos tales como hábitat, servicios públicos, movilidad e integración social y de familia, entre otros.

Así mismo y de manera coherente con lo anterior, se requiere redefinir y determinar la estructura de la administración municipal y las funciones generales de sus dependencias, para lo cual se tendrá en cuenta el marco normativo vigente, en especial las contenidas en la Ley 136 de 1994 modificada por la Ley 1551 de 2012. La nueva estructura de la Administración tendrá como novedad, la creación de nuevas secretarías de despacho para la atención de funciones hasta ahora asignadas a varias dependencias del sector central y descentralizado y que no cuentan con la importancia temática que deberían tener, tales como el desarrollo económico y la competitividad, las TIC, el desarrollo urbanístico y control urbano con énfasis en el uso, destinación y aprovechamiento del espacio público y la separación

27 DIC 2016

00-1024



Escuela Superior de
Administración Pública

ESTUDIO TÉCNICO
REFORMA PLANTA DE PERSONAL
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA
LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005

Versión: 0.1

Fecha: 10/02/2011

Página 7 de 172

Código: RE-M-AT- 73

legal y técnica de las funciones de planeación urbanística de la gestión del desarrollo urbano; la movilidad, la cultura, el turismo, entre otras; así mismo el proceso de reorganización aprovechará los recursos existentes para realizar una redistribución de funciones en razón de las competencias funcionales y comportamentales de cada uno de los empleados públicos de la planta de empleos del municipio de Pereira; respetando los límites de gastos de personal establecidos por la Constitución Política de Colombia.

Finalmente se requiere redefinir y determinar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos de la planta de cargos del municipio de Pereira, de manera que tengan correspondencia económica con las funciones que se les asignen, así como con los perfiles y competencias de los titulares de cada empleo, esto último como eje fundamental del modelo de operación a implementar; rompiendo de esta forma, con la situación existente en la que la función es desarrollada por empleados de niveles inferiores al del titular de la misma y por ende no son responsables por las situaciones derivadas de su ejercicio.

La adopción de las escalas salariales para la nueva estructura, se caracterizará por su coherencia y concordancia con la complejidad de las funciones, los grados de responsabilidad que se le atribuyan a cada funcionario y el personal a cargo, volviéndose la definición de la escala salarial una consecuencia directa y lógica del proceso de reorganización y modernización administrativa del municipio de Pereira.¹

Como se desprende de lo expuesto, eran evidentes los problemas organizacionales que afectaban la organización y funcionamiento de la Administración Municipal de Pereira, que ya se habían diagnosticado suficientemente en la administración anterior del Dr. Enrique Antonio Vásquez Zuleta, en un proceso que no pudo concluirse por diferentes factores políticos y administrativos. No obstante, dicho esfuerzo se convirtió en la línea de base para el ejercicio a desarrollar por la actual administración del Dr. Juan Pablo Gallo Maya, quien asumió la responsabilidad de modernizar la Administración Municipal de Pereira, redefinir su modelo de operación hacia un enfoque de carácter gerencial y sustituir definitivamente el desueto modelo burocrático piramidal e implantar el modelo gerencial de gestión pública orientada a resultados, donde el ciudadano cliente se hace visible de comienzo a fin en el ciclo de las políticas públicas.

¹ Documento técnico de soporte Plan Municipal de Desarrollo 2016-2019 2Pereira, capital del Eje". Págs. 189 a 192

27 DIC 2016 - 1024

	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PÉREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 8 de 172

El diagnóstico permitió identificar una serie de problemas organizacionales que se priorizarán en la agenda de gobierno local para resolver de inmediato, tales como:

- Temas estratégicos de ciudad que requieren fortaleza institucional (Política de empleo, competitividad, TIC, gestión ambiental; desarrollo urbanístico y control urbano, espacio público, etc.), que no se encuentran incorporados a la estructura jurídica de la administración municipal.

- Actualmente existen varios temas estratégicos de ciudad que se encuentran al garete sin asignación de responsabilidades mediante la definición de las respectivas competencias. Tal es el caso de las siguientes competencias:

- Promoción del empleo.
- La competitividad municipal.
- Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, TIC's.
- La Gestión Ambiental municipal.
- El Desarrollo y la Renovación Urbanística
- El Control Urbano, con énfasis en el control del Espacio Público mediante los procedimientos administrativos sancionatorios correspondientes.

- Inadecuado reparto de funciones entre dependencias y duplicidad funcional entre dependencias. Algunas competencias legales no están asumidas por acto administrativo y están siendo ejercidas informalmente.

- Imprecisión en las funciones generales por dependencias, por inadecuada promulgación del Decreto Extraordinario No. 561 del 25 de septiembre de 2006. Imprecisiones o vacíos de competencias por no estar incorporadas de manera concreta a la infraestructura jurídica de la Administración Municipal de Pereira, conduciendo a un reparto informal de funciones entre dependencias y duplicidad funcional entre otras.

- Ausencia de reglas de organización y funcionamiento para la Administración Municipal de Pereira, Risaralda, siguiendo los lineamientos de la Ley 489 de 1998 que establece el Estatuto Básico de la Administración Pública.

- No existe una adecuada racionalización del gasto público para la Administración central del municipio de Pereira, Risaralda, mermando las posibilidades de inversión para extender irracionalmente los gastos de funcionamiento de la Administración Municipal.



27 DIC 2016 - 1024

 Escuela Superior de Administración Pública	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 9 de 172

- El predominio de su enfoque a competencias (competencial) profundiza el modelo de corte burocrático piramidal en desuso en los modelos de corte gerencial e ignora al ciudadano cliente.

- El Sistema de Gestión de calidad requiere promover la cultura de la documentación, evitando los aspectos de baja funcionalidad y en ocasiones exagerados formatos y registros.

El anterior ejercicio, detallada y técnicamente explicado entre las páginas 58 a 80 del estudio técnico para la modernización administrativa de la Administración Municipal de Pereira, Risaralda, elaborado por la Secretaría de Desarrollo Administrativo en octubre de 2.016, conforme a los lineamientos establecidos en la Ley 489 de 1998, hizo evidente el siguiente problema estructural:

“La Administración Municipal de Pereira se encuentra desactualizada y obsoleta en su organización, funcionamiento y precisión en las funciones generales de sus dependencias, contando además con un manejo irracional de los recursos propios que atentan contra la racionalización financiera”.

Como respuesta a la problemática identificada, la actual administración, en cabeza de su Alcalde Municipal Dr. Juan Pablo Gallo Maya, fundamentado en las conclusiones del estudio de justificación técnica correspondiente, elaborado con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, Esap, y sustentado en lo dispuesto en la ley 489 de 1998 tomó las siguientes determinaciones:

1. Promulgación del Decreto No. 834 del 07 de Octubre de 2016, por el cual se dictan normas generales sobre la organización y funcionamiento de la Administración Municipal de Pereira, Risaralda, se crean sectores administrativos, se determina la estructura de la administración y las funciones generales de sus dependencias, y se dictan otras disposiciones.

Con esta norma extraordinaria, expedida en uso de facultades pro tempore concedidas por el H. Concejo Municipal mediante Acuerdo No. 12 del 18 de Julio de 2016, se tomaron las siguientes decisiones:

- Se definieron las nuevas reglas de organización y funcionamiento de la Administración, Capítulo I, artículos 3 a 23.

- En el capítulo II se definió la nueva Estructura de la Administración Municipal de Pereira, Risaralda, mediante el artículo 24º determinando las siguientes

27 DIC 2016 - 10 2 41

 Escuela Superior de Administración Pública	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 10 de 172

dependencias y entidades como integrantes de la Administración Pública Municipal:

A. SECTOR CENTRAL:

1. Despacho del Alcalde.

a) Dependencias de Dirección.

- 1.1. Secretaría Privada.
- 1.2. Dirección de Gestión del Riesgo.
- 1.3. Oficina de Paz, Reconciliación y Posconflicto.
- 1.4. Dirección de Control Interno Disciplinario.

b) Oficinas Asesoras:

- 1.5. Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones
- 1.6. Oficina Asesora de Control Interno.

2. Secretarías de Despacho:

a) Dependencia Técnica de Planeación:

- 2.1. Secretaría de Planeación.
 - 2.1.1. Subsecretaría de Planificación Socioeconómica.
 - 2.1.2. Subsecretaría de Ordenamiento Territorial y Desarrollo Urbano.
 - 2.1.3. Dirección de Planeación Estratégica e Integración Regional.
 - 2.1.4. Dirección Estratégica del Sistema de Gestión Ambiental Municipal.

b) Dependencias de Promoción del Desarrollo Económico:

- 2.2. Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad.
 - 2.2.1. Dirección de Competitividad.
 - 2.2.2. Oficina de Turismo.
- 2.3. Secretaría de Tecnologías de la Información y la Comunicación.
 - 2.3.1. Dirección de Infraestructura tecnológica
 - 2.3.2. Dirección de Información y Servicios digitales.
- 2.4. Secretaría de Desarrollo Rural y Gestión Ambiental.
 - 2.4.1. Dirección de Gestión del Desarrollo Rural.
- 2.5. Secretaría de Infraestructura.



 <p>Escuela Superior de Administración Pública</p>	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 11 de 172

- 2.5.1 Dirección de obras de infraestructura y equipamiento.
- 2.5.2 Dirección de Parques y Zonas Verdes y equipamientos.
- 2.5.3 Dirección de Mantenimiento de la Infraestructura vial y equipamientos colectivos.
- 2.6. Secretaría de Vivienda Social
- 2.6.1. Dirección de Gestión de Vivienda
- 2.6.2. Dirección de Proyectos de Apoyo Urbanístico a la vivienda.
- c) Dependencias de Promoción del Desarrollo Social:**
- 2.7. Secretaría de Gobierno.
- 2.7.1 Subsecretaría de Seguridad y Convivencia Ciudadana.
- 2.7.1.1 Casas de Justicia.
- 2.7.2. Oficina de Control y Vigilancia.
- 2.7.3. Dirección de Control Físico.
- 2.7.4. Dirección de Espacio Público
- 2.7.5. Dirección de Bomberos
- 2.8. Secretaría de Salud Pública y Seguridad Social.
- 2.8.1. Dirección de Vigilancia, Control y Aseguramiento en Salud
- 2.8.2 Dirección de Salud Pública.
- 2.9 Secretaría de Educación.
- 2.9.1 Subsecretaría de Planeación y Calidad Educativa
- 2.9.2 Dirección de Cobertura Educativa.
- 2.9.3 Dirección de Talento Humano del sector.
- 2.9.4 Dirección de Bienes y Servicios Educativos
- 2.9.5 Dirección de Gestión Jurídica del sector.
- 2.10 Secretaría de Cultura
- 2.10.1 Oficina de Promoción Cultural.
- 2.10.2 Oficina de Administración de escenarios y bienes culturales.
- 2.11. Secretaría de Deporte y Recreación.
- 2.11.1. Oficina de Deportes y Recreación.
- 2.11.2. Oficina de Administración de Escenarios Deportivos.
- 2.12. Secretaría de Desarrollo Social y Político.
- 2.12.1. Subsecretaría de Desarrollo Social y de Familia.
- 2.12.1.1. Comisarías de Familia.
- 2.12.2. Subsecretaría de Grupos Vulnerables y Programas Especiales.

27 DIC 2016, 1024

	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 12 de 172
		Código: RE-M-AT- 73	

d) Dependencias transversales y de apoyo:

- 2.13. Secretaría de Hacienda.
- 2.13.1. Subsecretaría de Asuntos Tributarios.
- 2.13.2. Subsecretaría de Asuntos Financieros.
- 2.13.3. Dirección de Bienes Inmuebles
- 2.13.4. Tesorería General
- 2.13.5. Dirección de Contaduría.

- 2.14. Secretaría de Gestión Administrativa.
- 2.14.1. Dirección de Sistemas Integrados de Gestión
- 2.14.2. Dirección de Talento Humano.
- 2.14.3. Dirección de Bienes Muebles y Recursos Físicos.

- 2.15. Secretaría Jurídica
- 2.15.1. Dirección de Asuntos Legales.
- 2.15.2. Dirección de Defensa Jurídica.
- 2.15.3. Dirección de Gestión Contractual

B. SECTOR DESCENTRALIZADO POR SERVICIOS.

3. Entidades Adscritas

- 3.1. Aeropuerto Internacional Matecaña, Establecimiento Público.
- 3.2. Instituto Municipal de Movilidad de Pereira- Establecimiento Público.

4. Entidades Vinculadas:

- 4.1. Empresa de Desarrollo de Pereira- EDUP. EICE
- 4.2. Empresa Social del Estado- ESE Salud Pereira.
- 4.3. Ukumari S.A.S
- 4.4. Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A E.S.P
- 4.5. Empresa de Aseo de Pereira S.A. E.S.P
- 4.6. Empresa Energía de Pereira S.A. E.S.P

- En el Capítulo III, artículo 25º, se establecieron las funciones generales de las dependencias de la Administración Central del Municipio de Pereira.

2. Se creó la Empresa de Desarrollo Urbano de Pereira, EDUP, mediante el Decreto No. 835 del 07 de octubre de 2016, con el objeto de formular, estructurar, gestionar, operar y ejecutar proyectos y programas de desarrollo y renovación urbana, de conformidad con las previsiones del Plan de

27 DIC 2016

E-- - 1024

 Escuela Superior de Administración Pública	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005			
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 13 de 172	Código: RE-M-AT- 73

Ordenamiento Territorial de la ciudad y la región; además de la gestión y promoción de proyectos estratégicos en suelo urbano y de expansión, inmobiliarios y desarrollo de equipamientos colectivos y de espacio público, y celebrar convenios o contratos con entidades públicas o privadas, nacionales e internacionales; articulando la acción municipal para un desarrollo urbano integral, contribuyendo a la construcción, modificación, y renovación del espacio urbano, para construir una ciudad amable, equilibrada y en armonía con el medio ambiente y el desarrollo sostenible, contribuyendo al mejoramiento de la competitividad de la ciudad y la calidad de vida de sus habitantes.

3. Se ordenó la supresión y liquidación de las siguientes entidades descentralizadas directas:

- Establecimiento Público denominado Instituto de Fomento y Desarrollo de Pereira- Infipereira, mediante el Decreto No. 836 del 07 de Octubre de 2016.

- Establecimiento Público denominado Instituto Municipal de Cultura y Fomento al Turismo de Pereira, a través del Decreto No. 837 del 07 de Octubre de 2016.

4. Se modificó el Estatuto Básico del Establecimiento Público denominado Instituto Municipal de Transito de Pereira, cambiándole su denominación por la de "Instituto de Movilidad de Pereira", con el Decreto No. 838 del 07 de Octubre de 2016.

5. Se definieron las nuevas Escalas de Remuneración para las distintas categorías de empleos en la Administración Central del Municipio de Pereira, y se dictan otras disposiciones, a través del Decreto No. 848 del 11 de Octubre de 2016, de la siguiente manera:

GRADO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL ASESOR	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL
01				1.237.000	817.000
02	4.183.390			1.288.000	910.663
03			2.593.000	1.448.791	965.000
04	5.347.587		2.728.046	1.508.000	993.450
05		5.676.342	2.854.929	1.590.965	1.076.241
06				1.751.596	1.157.000
07				1.809.000	1.168.692
08	7.317.751		3.999.212	1.932.984	1.289.316
09				2.089.307	1.318.000
10			5.347.587	2.208.000	1.407.389
11				2.294.204	1.417.523
12					1.435.000
13					1.452.886
14					2.249.386

27 DIC 2016 - 1024

	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005				
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 14 de 172	Código: RE-M-AT- 73	

GRADO	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL ASESOR	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL
SG	11.716.732				

La entrada en vigencia de los mencionados decretos se estipuló desde el momento de su promulgación, con excepción de la supresión y liquidación de los establecimientos públicos mencionados cuya desaparición jurídica comenzará el 1° de enero de 2017 y se extenderá por espacio de seis (6) meses, tiempo en el cual se liquidarán sus cuentas luego de sanear los pasivos con los recursos activos de la entidad.

Como consecuencia directa, y dado que la supresión y liquidación del Instituto Municipal de Cultura y Fomento al Turismo de Pereira, a través del Decreto No. 837 del 07 de Octubre de 2016, implica el traslado de sus funciones estratégicas, misionales, de apoyo y de evaluación al ente central, asumidas por la Secretaría de Cultura de Pereira, la Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad a través de la Oficina de Turismo y las dependencias estratégicas, de apoyo y de evaluación de la Administración central, es menester aplicar los procedimientos de función pública establecidos para la reforma a la planta de personal del ente central y el Instituto Municipal de Cultura y Fomento al Turismo en liquidación, en cuanto al respeto a los derechos del personal escalafonado en la carrera administrativa, de aquellos con nombramiento en provisionalidad que cumplen funciones de carácter misional que asume la nueva Secretaría de Cultura de Pereira, configurándose la forma jurídica de "no desaparición efectiva del empleo" y de quienes se encuentran en situación administrativa de protección reforzada (en trámite de pensión, pree pensionables, en licencia de maternidad e incapacidad).

Dicha situación no debe ocurrir con el Instituto de Fomento y Desarrollo de Pereira- Infipereira, ordenada su supresión y liquidación mediante el Decreto No. 836 del 07 de Octubre de 2016, dado que todos sus programas y proyectos de inversión se trasladan a la nueva Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad y la Secretaría de Hacienda Municipal, en cuanto al manejo de los recursos y las inversiones, que las asume con el personal propio de la Administración central y el que se requiere como resultado de la creación de las dependencias correspondientes en dicha secretaría.

En o que respecta con la nueva entidad, organizada bajo la figura de Empresa Industrial y Comercial del Estado del tipo de las no societarias, denominada Empresa de Desarrollo Urbano de Pereira, EDUP, mediante el Decreto No. 835 del 07 de octubre de 2016, su autonomía le permitirá generar su propia organización y funcionamiento.

27 DIC 2016 E-- - 1024

 Escuela Superior de Administración Pública	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 15 de 172

2. Marco Legal

Conforme a lo señalado en el artículo 286 de la Constitución Política de 1991: *“Son entidades territoriales los departamentos, los distritos, los municipios y los territorios indígenas. La ley podrá darles el carácter de entidades territoriales a las regiones y provincias que se constituyan en los términos de la Constitución y de la ley”.*

Por su parte el artículo 311 de la C.P. establece el carácter de los municipios como entidades territoriales cuando define que: *“Al municipio como entidad fundamental de la división político-administrativa del Estado le corresponde prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes y cumplir las demás funciones que le asignen la Constitución y las leyes”.*

En la misma medida, la Ley 1551 de 2.012 establece como derechos de los municipios las siguientes:

ARTÍCULO 2°. Derechos de los municipios. Los municipios gozan de autonomía para la gestión de sus intereses, dentro de los límites de la Constitución y la ley. Tendrán los siguientes derechos:

1. Elegir a sus autoridades mediante procedimientos democráticos y participativos de acuerdo con la Constitución y la ley.
2. Ejercer las competencias que les correspondan conforme con la Constitución y a la ley.
3. Administrar los recursos y establecer los tributos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
4. Participar en las rentas nacionales, de acuerdo a las normas especiales que se dicten en dicha materia.

5. Adoptar la estructura administrativa que puedan financiar y que se determine conveniente para dar cumplimiento a las competencias que les son asignadas por la Constitución y la ley.

Así mismo la Ley 1551 de 2012 en desarrollo del precepto constitucional contenido en el artículo 311, ratifica las funciones de los municipios así:

ARTÍCULO 6°. El artículo 3° de la Ley 136 de 1994 quedará así:

Artículo 3°. Funciones de los Municipios. Corresponde al municipio:

1. Administrar los asuntos municipales y prestar los servicios públicos que determine la ley.

27 DIC 2016 - 1024

<p>Escuela Superior de Administración Pública</p>	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 16 de 172

2. *Elaborar los planes de desarrollo municipal, en concordancia con el plan de desarrollo departamental, los planes de vida de los territorios y resguardos indígenas, incorporando las visiones de las minorías étnicas, de las organizaciones comunales y de los grupos de población vulnerables presentes en su territorio, teniendo en cuenta los criterios e instrumentos definidos por la Unidad de Planificación de Tierras Rurales y Usos Agropecuarios -UPRA -, para el ordenamiento y el uso eficiente del suelo rural, los programas de desarrollo rural con enfoque territorial, y en armonía con el Plan Nacional de Desarrollo, según la ley orgánica de la materia.*

Los planes de desarrollo municipal deberán incluir estrategias y políticas dirigidas al respeto y garantía de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario;

3. *Promover el desarrollo de su territorio y construir las obras que demande el progreso municipal. Para lo anterior deben tenerse en cuenta, entre otros: los planes de vida de los pueblos y comunidades indígenas y los planes de desarrollo comunal que tengan los respectivos organismos de acción comunal.*

4. *Elaborar e implementar los planes integrales de seguridad ciudadana, en coordinación con las autoridades locales de policía y promover la convivencia entre sus habitantes.*

5. *Promover la participación comunitaria, la cultura de Derechos Humanos y el mejoramiento social y cultural de sus habitantes. El fomento de la cultura será prioridad de los Municipios y los recursos públicos invertidos en actividades culturales tendrán, para todos los efectos legales, el carácter de gasto público social de conformidad con el artículo 1°, numeral 8 de la Ley 397 de 1997.*

6. *Promover alianzas y sinergias público-privadas que contribuyan al desarrollo económico, social y ambiental del municipio y de la región, mediante el empleo de los mecanismos de integración dispuestos en la ley.* 7. *Procurar la solución de las necesidades básicas insatisfechas de los habitantes del municipio, en lo que sea de su competencia, con especial énfasis en los niños, las niñas, los adolescentes, las mujeres cabeza de familia, las personas de la tercera edad, las personas en condición de discapacidad y los demás sujetos de especial protección constitucional.*

8. *En asocio con los Departamentos y la Nación, contribuir al goce efectivo de los derechos de la población víctima del desplazamiento forzado, teniendo en cuenta los principios de coordinación, concurrencia, complementariedad, subsidiariedad y las normas jurídicas vigentes.*

27 DIC 2016 - 1024

 Escuela Superior de Administración Pública	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 17 de 172

- 9. Formular y adoptar los planes de ordenamiento territorial, reglamentando de manera específica los usos del suelo en las áreas urbanas, de expansión y rurales, de acuerdo con las leyes y teniendo en cuenta los instrumentos definidos por la UPRA para el ordenamiento y el uso eficiente del suelo rural. Optimizar los usos de las tierras disponibles y coordinar los planes sectoriales en armonía con las políticas nacionales y los planes departamentales y metropolitanos. Los Planes de Ordenamiento Territorial serán presentados para revisión ante el Concejo Municipal o Distrital cada 12 años.
- 10. Velar por el adecuado manejo de los recursos naturales y del ambiente, de conformidad con la Constitución y la ley.
- 11. Promover el mejoramiento económico y social de los habitantes del respectivo municipio, fomentando la industria nacional, el comercio y el consumo interno en sus territorios de conformidad con la legislación vigente para estas materias.
- 12. Fomentar y promover el turismo, en coordinación con la Política Nacional.
- 13. Los municipios fronterizos podrán celebrar Convenios con entidades territoriales limítrofes del mismo nivel y de países vecinos para el fomento de la convivencia y seguridad ciudadana, el desarrollo económico y comunitario, la prestación de servicios públicos y la preservación del ambiente.
- 14. Autorizar y aprobar, de acuerdo con la disponibilidad de servicios públicos, programas de desarrollo de Vivienda ejerciendo las funciones de vigilancia necesarias.
- 15. Incorporar el uso de nuevas tecnologías, energías renovables, reciclaje y producción limpia en los planes municipales de desarrollo.
- 16. En concordancia con lo establecido en el artículo 355 de la Constitución Política, los municipios y distritos podrán celebrar convenios solidarios con: los cabildos, las autoridades y organizaciones indígenas, los organismos de acción comunal y demás organizaciones civiles y asociaciones residentes en el territorio, para el desarrollo conjunto de programas y actividades establecidas por la Ley a los municipios y distritos, acorde con sus planes de desarrollo.
- 17. Elaborar los planes y programas anuales de fortalecimiento, con la correspondiente afectación presupuestal, de los cabildos, autoridades y organizaciones indígenas, organismos de acción comunal, organizaciones civiles y asociaciones residentes en el territorio. Lo anterior deberá construirse de manera concertada con esas organizaciones y teniendo en cuenta sus necesidades y los lineamientos de los respectivos planes de desarrollo.



27 DIC 2016 --- 10241

	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 18 de 172

18. Celebrar convenios de uso de bienes públicos y/o de usufructo comunitario con los cabildos, autoridades y organizaciones indígenas y con los organismos de acción comunal y otros organismos comunitarios.

19. Garantizar la prestación del servicio de agua potable y saneamiento básico a los habitantes de la jurisdicción de acuerdo con la normatividad vigente en materia de servicios públicos domiciliarios.

20. Ejecutar el Programas de Alimentación Escolar con sus propios recursos y los provenientes del Departamento y la Nación, quienes podrán realizar el acompañamiento técnico, acorde con sus competencias.

21. Publicar los informes de rendición de cuentas en la respectiva página web del municipio.

22. Las demás que señalen la Constitución y la ley.

23. En materia de vías, los municipios tendrán a su cargo la construcción y mantenimiento de vías urbanas y rurales del rango municipal. Continuarán a cargo de la Nación, las vías urbanas que formen parte de las carreteras nacionales, y del Departamento las que sean departamentales.

Parágrafo 1°. Las políticas, planes, programas y proyectos con destino al fortalecimiento de los cabildos, de las autoridades y organizaciones indígenas y de los organismos de acción comunal se formularán en concertación con ellas.

Parágrafo 2°. En los parques y zonas verdes públicas entregadas en comodato o en cualquier otra forma de administración a un particular, no se podrá establecer ningún tipo de cobro por acceso al mismo, salvo los casos en donde se realicen espectáculos públicos.

Parágrafo 3°. **Convenios Solidarios.** Entiéndase por convenios solidarios la complementación de esfuerzos institucionales, comunitarios, económicos y sociales para la construcción de obras y la satisfacción de necesidades y aspiraciones de las comunidades.

Parágrafo 4°. Se autoriza a los entes territoriales del orden departamental y municipal para celebrar directamente convenios solidarios con las juntas de acción comunal con el fin de ejecutar obras hasta por la mínima cuantía. Para la ejecución de estas deberán contratar con los habitantes de la comunidad.

El organismo de acción comunal debe estar previamente legalizado y reconocido ante los organismos competentes.

Como parte de la Administración Pública (art. 39 de la Ley 489 de 1.998) y de la Rama ejecutiva del poder público (art. 115 de la C.P.) el municipio cumple con la función administrativa en el ámbito local y presta los servicios públicos que

27 DIC 2016, --- - 1024

	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 19 de 172

determina la ley. Así, el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia define esta función pública así:

“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley”.

Por su parte, el artículo 3º de la Ley 489 de 1.998, extiende los principios de la función administrativa a la prestación de los servicios públicos:

“ARTICULO 3o. PRINCIPIOS DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA.
La función administrativa se desarrollará conforme a los principios constitucionales, en particular los atinentes a la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia. Los principios anteriores se aplicarán, igualmente, en la prestación de servicios públicos, en cuanto fueren compatibles con su naturaleza y régimen”.

De la misma manera le señala a los Concejos municipales, en el artículo 313, las siguientes funciones:

ARTICULO 313. Corresponde a los concejos:

1. Reglamentar las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del municipio.
2. Adoptar los correspondientes planes y programas de desarrollo económico y social y de obras públicas.
3. Autorizar al alcalde para celebrar contratos y ejercer pro tempore precisas funciones de las que corresponden al Concejo.
4. Votar de conformidad con la Constitución y la ley los tributos y los gastos locales.
5. Dictar las normas orgánicas del presupuesto y expedir anualmente el presupuesto de rentas y gastos.
6. Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a

27 DIC 2016 F---1024

	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 20 de 172

iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.

7. Reglamentar los usos del suelo y, dentro de los límites que fije la ley, vigilar y controlar las actividades relacionadas con la construcción y enajenación de inmuebles destinados a vivienda.

(...)

Con respecto al Alcalde, la Constitución en el artículo 315 le señala las siguientes competencias:

ARTICULO 315. Son atribuciones del alcalde:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución, la ley, los decretos del gobierno, las ordenanzas, y los acuerdos del concejo.

2. Conservar el orden público en el municipio, de conformidad con la ley y las instrucciones y órdenes que reciba del Presidente de la República y del respectivo gobernador. El alcalde es la primera autoridad de policía del municipio. La Policía Nacional cumplirá con prontitud y diligencia las órdenes que le imparta el alcalde por conducto del respectivo comandante.

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

4. Suprimir o fusionar entidades y dependencias municipales, de conformidad con los acuerdos respectivos.

5. Presentar oportunamente al Concejo los proyectos de acuerdo sobre planes y programas de desarrollo económico y social, obras públicas, presupuesto anual de rentas y gastos y los demás que estime convenientes para la buena marcha del municipio.

6. Sancionar y promulgar los acuerdos que hubiere aprobado el Concejo y objetar los que considere inconvenientes o contrarios al ordenamiento jurídico.

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

8. Colaborar con el Concejo para el buen desempeño de sus funciones, presentarle informes generales sobre su administración y convocarlo a

27 DIC 2010 - 1024

	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 21 de 172

sesiones extraordinarias, en las que sólo se ocupará de los temas y materias para los cuales fue citado.

9. Ordenar los gastos municipales de acuerdo con el plan de inversión y el presupuesto.

10. Las demás que la Constitución y la ley le señalen.

(...)

Así mismo, la Ley 1551 de 2.012 enfatiza en las funciones del Alcalde respecto a la Administración, así:

ARTÍCULO 29. *Modificar el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, el cual quedará así:*

Artículo 91. Funciones. *Los alcaldes ejercerán las funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos y las que le fueren delegadas por el Presidente de la República o gobernador respectivo.*

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

d) En relación con la Administración Municipal:

1. Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y de la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente.

2. Nombrar y remover los funcionarios bajo su dependencia y a los gerentes y directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales y comerciales de carácter local, de acuerdo con las disposiciones pertinentes.

3. Suprimir o fusionar entidades o dependencias municipales, de conformidad con los acuerdos respectivos.

Los acuerdos que sobre este particular expida el Concejo, facultarán al alcalde para que ejerza la atribución con miras al cumplimiento de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad definidos por el artículo 209 de la Constitución Política.

Los acuerdos que sobre este particular se expidan podrán facultar al alcalde para que sin exceder el monto presupuestal fijado, ejerza dicha función pro tempore, en los términos del artículo 209 de la Constitución Política.

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

27 DIC 2010 - 1024

	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 22 de 172

- 5. Ordenar los gastos y celebrar los contratos y convenios municipales de acuerdo con el plan de desarrollo económico, social y con el presupuesto, observando las normas jurídicas aplicables.
- 6. Ejercer jurisdicción coactiva para hacer efectivo el cobro de las obligaciones a favor del municipio. Esta función puede ser delegada en las tesorerías municipales y se ejercerá conforme a lo establecido en la Legislación Contencioso -administrativa y de Procedimiento Civil.
- 7. Velar por el cumplimiento de las funciones de los empleados oficiales municipales y dictar los actos necesarios para su administración.
(...)
- 10. Ejercer el poder disciplinario respecto de los empleados oficiales bajo su dependencia.
(...)
- 12. Conceder licencias y aceptar renunciaciones a los funcionarios y miembros de las juntas, concejos y demás organismos cuyos nombramientos corresponda al Concejo, cuando este no se encuentre reunido, y nombrar interinamente a quien deba reemplazarlos, excepto en los casos en que esta ley disponga otra cosa.
- 13. Coordinar las actividades y servicios de los establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales, sociedades de economía mixta, fondos rotatorios y unidades administrativas especiales del municipio.
- 14. Distribuir los negocios, según su naturaleza, entre las secretarías, departamentos administrativos y establecimientos públicos.
- 15. Autorizar comisiones a los empleados públicos municipales de carrera administrativa para aceptar, con carácter temporal, cargos de la Nación, de los Departamentos o municipios. (...)

Como se podrá observar, para aplicar la reforma estructural que demanda una Administración Pública Territorial, es necesaria la intervención de las dos autoridades administrativas locales: el Concejo y el Alcalde. Al respecto se pronunció la Corte Constitucional mediante Sentencia C-405-98 del 10 de agosto de 1998, Magistrado Ponente Dr. Alejandro Martínez Caballero, en los siguientes términos:

“Para responder a este interrogante, es necesario tomar en cuenta que los concejos, si bien no tienen una naturaleza política igual a la del Congreso, comparten importantes rasgos con esa institución. Es más, el propio diseño constitucional de estas corporaciones permite inferir que la Carta quiso establecer entre los concejos y los alcaldes una relación, en muchos puntos, similar a aquella que existe entre el Congreso y el Presidente (CP arts 150, 189, 313 y 315). Así, el

27 DIC 2016 - 1024

	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 23 de 172

ejecutivo unitario, tanto a nivel nacional (Presidente) como local (alcalde), presenta el plan de desarrollo y el proyecto de presupuesto, mientras que corresponde a las corporaciones plurales (Congreso y concejos) discutirlos y aprobarlos, y una vez esto ha ocurrido, los ejecutivos unitarios pueden ordenar el gasto de conformidad con el presupuesto y el plan. Igualmente, sólo los cuerpos plurales pueden decretar impuestos y a ellos corresponde determinar la estructura general de la administración, crear los establecimientos públicos y las empresas comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta, así como fijar las escalas de remuneración de las distintas categorías de empleo, mientras que el jefe individual de la administración en los distintos ámbitos territoriales (Presidente y alcaldes) nombra a los directores de las entidades, crea, suprime o fusiona los cargos, señala sus funciones y fija sus emolumentos. Los cuerpos plurales tienen también una función importante en el establecimiento de normas generales a fin de reglamentar de manera abstracta ciertas actividades. Así, el Congreso expide leyes en múltiples ámbitos y es titular además de la cláusula general de competencia, mientras que los concejos reglamentan las funciones y los servicios a su cargo, dictan las normas orgánicas municipales de presupuesto, regulan los usos del suelo y promulgan las normas necesarias para la protección del patrimonio ecológico y cultural municipal. Por el contrario, a los ejecutivos singulares, la Carta, si bien les reserva una competencia reglamentaria, les adscribe una función esencial de ejecución administrativa, puesto que al Presidente y al alcalde les corresponde garantizar el debido cumplimiento de las normas generales y conservar el orden público.

Existe pues una similitud estructural de la relación entre el Presidente y el Congreso de un lado, y los alcaldes y los concejos del otro, la cual no es casual sino que responde al obvio hecho de que la Carta establece una complementariedad de tareas y controles recíprocos entre los cuerpos plurales de representación y los ejecutivos singulares. Por tal razón, la Constitución confiere al Presidente y al alcalde ante todo competencias de decisión concreta y actuación administrativa, por cuanto se trata de instancias unitarias idóneas para tales tareas, mientras que los cuerpos plurales no ejercen funciones de gestión ni prestan directamente los servicios públicos. La Carta ha reservado a estas instancias plurales las decisiones más generales, lo cual resulta razonable por cuanto el Congreso y los concejos son ante todo espacios representativos y de deliberación pública, de suerte que en ellos se encuentran representadas las distintas opciones



27 DE 2016 1024

	ESTUDIO TÉCNICO REFORMA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE PEREIRA LEY 909 DE 2.004 – DECRETO 1227 DE 2005		
	Versión: 0.1	Fecha: 10/02/2011	Página 24 de 172

ideológicas y políticas de la ciudadanía, y no sólo las mayoritarias sino también las minorías. Por ello esta Corte había señalado que tanto en el plano nacional como en la esfera territorial, "las funciones de formulación política y de gestión administrativa, confiadas a los órganos estatales, se encuentran igualmente separadas" puesto que las primeras corresponden primariamente a los cuerpos plurales mientras que las segundas son más propias de los jefes de la administración nacional (Presidente) y local (alcalde)".

Como se deduce fácilmente de lo anterior, para la reforma institucional del municipio colombiano se crea un marco de complejas y recíprocas funciones entre el Concejo municipal y el Alcalde. El primero define la Estructura de la Administración, las funciones de las dependencias y las escalas de remuneración de las diferentes categorías de empleos, a iniciativa del Alcalde, mientras el Alcalde puede crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos de la Estructura de la Administración y de la Escala Salarial, sin que en ningún caso pueda crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado.

En el caso del municipio de Pereira, Risaralda, el Alcalde Municipal en uso de facultades pro tempore, mediante autorización otorgada por el H. Concejo Municipal mediante Acuerdo No. 012 del 18 de Julio de 2016, hasta el 31 de diciembre de 2016, dictó los siguientes actos, sobre las precisas funciones que le corresponden al Concejo, de conformidad con la autorización concedida:

1. Se dictaron normas generales sobre la organización y funcionamiento de la Administración Municipal de Pereira, Risaralda, se crearon sectores administrativos, se determinó la estructura de la administración y las funciones generales de sus dependencias, y se dictaron otras disposiciones, mediante el Decreto No. 834 del 07 de Octubre de 2016.
2. Se creó la Empresa de Desarrollo Urbano de Pereira, EDUP, mediante el Decreto No. 835 del 07 de octubre de 2016.
3. Se ordenó la supresión y liquidación de las siguientes entidades descentralizadas directas:
 - Establecimiento Público denominado Instituto de Fomento y Desarrollo de Pereira- Infipereira, mediante el Decreto No. 836 del 07 de Octubre de 2016.