



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

DIAGNOSTICO DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE MUNICIPIOS DE SEXTA CATEGORIA.

PLAN CONFOR – INFORME INTERVENCIÓN 2012



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Elizabeth Rodríguez Taylor
Directora

María Teresa Russell García
Subdirectora (e)

José Fernando Berrío Berrío
Director de Desarrollo Organizacional

Equipo Técnico:

Alberto Freddy Suarez Castañeda
Coordinador

Andrés Jobani Muñoz Gil
Isis Catalina Bernal Cepeda
Juan Sebastián Castro Gaona

Dirección de Desarrollo Organizacional

Bogotá, D.C, Mayo 2013

INTRODUCCIÓN

En el año 2012 el Departamento Administrativo de la Función Pública, atendiendo al cumplimiento de sus objetivos institucionales y a la estrecha relación de estos con los objetivos del gobierno nacional, formuló el proyecto denominado CONFOR (consolidación y fortalecimiento) cuyo principal objetivo es mejorar la capacidad institucional de las entidades territoriales, específicamente de los municipios clasificados en sexta categoría. Aunado a lo anterior, se puede vislumbrar que el desarrollo del proyecto también responde a las disposiciones legales consagradas en el plan nacional de desarrollo 2010-2014 -“Prosperidad para todos”-, pues como es sabido el artículo 16 de la Ley 1450 de 2011 (Ley del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014) ordena la puesta en marcha de un programa de fortalecimiento de las capacidades institucionales para el desarrollo territorial.

El artículo 16 de la Ley 1450 de 2011 dispone la creación de un *“Programa para la generación y fortalecimiento de capacidades institucionales para el desarrollo territorial”*, del que se beneficiarán a alcaldías, gobernaciones, grupos étnicos, cuerpos colegiados y a la sociedad civil [...], el cual estará a cargo del Departamento Nacional de Planeación.

A pesar de que la entidad encargada de coordinar el programa es el Departamento Nacional de Planeación (DNP), se estableció que al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) le correspondía cooperar con el desarrollo institucional de las entidades

territoriales mediante el fortalecimiento de las capacidades y competencias técnicas y administrativas. De esta manera se decidió que los temas objeto de análisis, en donde el DAFP era la entidad encargada de brindar asesoría y prestar asistencia técnica, serían los siguientes; a saber: [I] Estructuras Administrativas, [II] Plantas de personal, [III] Sistema de compensaciones o escala salarial y, por último [IV] Manual específico de funciones y competencias laborales.

Vale la pena aclarar que en Colombia más del 90% de los municipios están clasificados en sexta categoría, lo cual quiere decir, según las disposiciones legales que son municipios con una población no mayor a 10000 habitantes y con unos ingresos corrientes de libre destinación que no superan los 15000 SMLMV. No obstante, aunque los municipios de sexta categoría son los de mayor proporción, a su vez, son los más desprotegidos desde el punto de vista jurídico-administrativo.

Por esta razón el DAFP comprometido con la implementación del fortalecimiento de la capacidad institucional, intervino a través del Plan CONFOR 153 municipios clasificados en sexta categoría. Como criterio de intervención se optó por escoger 56 municipios definidos por el plan nacional de desarrollo como municipios de consolidación y 97 municipios de fortalecimiento. No obstante, por razones ajenas a la voluntad de este departamento algunos municipios que eran objeto de intervención no pudieron ser asistidos y asesorados.

A continuación se presentan los resultados de la primera etapa del Plan CONFOR desarrollada en el segundo semestre de 2012. En el informe se describe y explican los principales hallazgos encontrados en materia administrativa de los municipios. De igual manera se hace referencia al déficit de capacidad institucional de las entidades territoriales, que en muchos casos concuerda con vacíos, incumplimientos y ausencia de competencias legales para el adecuado desarrollo de la función administrativa y los principios del buen gobierno.

DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS – FUNDAMENTO LEGAL

Para el análisis en mención es importante realizar de manera muy somera un recuento acerca de las competencias que tienen las autoridades municipales para expedir los cuatro principales actos administrativos que, de alguna manera, orientan el funcionamiento administrativo municipal.

Estructura Administrativa u Organizacional.

Se entiende por estructura u organización interna la distribución de las diferentes unidades o dependencias con sus correspondientes funciones generales, requeridas por una institución para cumplir los objetivos, funciones, misión y visión, dentro del marco de la constitución y la Ley (DAFP; 2012). Es precisamente la constitución en el numeral 6° del artículo 313 la que dispone lo siguiente: Corresponde a los concejos “Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias [...]”.

Por esta razón, de acuerdo al fundamento constitucional, debe quedar bastante claro que la única autoridad competente para establecer la estructura organizacional es el Concejo Municipal. En consecuencia, toda estructura organizacional debe estar contenida en un *acuerdo municipal*. Sin embargo, como caso excepcional la estructura administrativa también puede estar contenida en un Decreto municipal, siempre y cuando quede expreso en la parte motiva del acto que el Concejo Municipal le ha otorgado facultades extraordinarias al Alcalde para asumir esta competencia.

Sistema de compensaciones o escala salarial.

La escala salarial es un sistema que permite asignar los salarios a los distintos empleos de la organización central del municipio, en donde se tiene en cuenta el nivel jerárquico y el grado salarial. Es prudente advertir que para establecer las escalas salariales en el nivel territorial, existe una competencia concurrente según lo expresa la corte constitucional, en sentencia C- 510 de 1999, donde señaló:

En estos términos, para la Corte es claro que existe una competencia concurrente para determinar el régimen salarial de los empleados de las entidades territoriales, así: Primero, el Congreso de la República, facultado única y exclusivamente para señalar los principios y parámetros generales que ha de tener en cuenta el Gobierno Nacional en la determinación de este régimen. Segundo, el Gobierno Nacional, a quien corresponde señalar sólo los límites máximos en los salarios de estos servidores, teniendo en cuenta los principios establecidos por el legislador. Tercero, las asambleas departamentales y concejos municipales, a quienes corresponde determinar las escalas de remuneración de los cargos de sus dependencias, según la categoría del empleo de que se trate. Cuarto, los gobernadores y Alcaldes, que deben fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias, teniendo en cuenta las estipulaciones que para el efecto dicten las asambleas departamentales y concejos municipales, en las ordenanzas y acuerdos correspondientes. Emolumentos que, en ningún caso, pueden desconocer los límites máximos determinados por el Gobierno Nacional”.

Como quiera que sea, y teniendo en cuenta la competencia concurrente, hay que decir que la autoridad competente para *determinar* las escalas de remuneración de los cargos es *exclusiva* de los concejos municipales. El fundamento de lo expuesto se encuentra de igual manera el numeral 6° del artículo 313 que dice: Corresponde a los concejos “determinar [...] las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos [...]”.

Plantas de personal

Es el conjunto de empleos de la administración central del municipio. En el acto administrativo que establece la planta de personal se deben evidenciar únicamente cinco componentes; los cuales son: [I] número de cargos, [II] Código, [III] la dependencia, [IV] la denominación del empleo y [V] el grado salarial de cada uno de los empleos. Según el numeral 7° del artículo 315 de la CP el competente para establecer la planta de personal de la administración central del municipio es el Alcalde. La disposición constitucional expresa lo siguiente: “Corresponde al Alcalde crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes [...]”.

Manuales de funciones y competencias laborales

El manual específico de funciones y de competencias laborales es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la

planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos. Se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo (DAFP; 2012).

De acuerdo a lo establecido en el numeral 7° del artículo 315 de la CP quien debe establecer los manuales de funciones y competencias laborales de la administración central del municipio es el alcalde municipal, pues en dicho numeral se establece que corresponde al Alcalde señalar las funciones especiales de los empleos.

METODOLOGÍA

Para realizar el análisis de la información recopilada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el marco de la implementación del Plan CONFOR en los municipios de sexta categoría, durante la vigencia correspondiente al año 2012, se diseñó e implementó un formulario estadístico, a través del cual se pretendió procesar y clasificar la información sobre: estructura organizacional, planta de empleos, escala salarial y manual de funciones y competencias, que fue brindada a la entidad por parte de las administraciones municipales de un total de 153 municipios de sexta categoría, con los cuales se inició el desarrollo de este plan en el año 2012. Aunque el Plan CONFOR trabajó durante el año en mención con estas 153 entidades territoriales, en el presente análisis solo se hará referencia a un total de 137, ya que de las otras 16 no se tiene información o ésta es muy deficiente, razón por la cual no es posible procesarla ni analizarla.

Esta ausencia de información se debe en algunos casos a: problemas de orden público que impidieron al profesional de base realizar la intervención del municipio y recopilar la información necesaria para el análisis o a la inexistencia inminente de ésta, pues el ejecutivo municipal afirmó que no contaba con estos documentos.

No obstante, a pesar de las falencias que pueden tener algunas entidades territoriales con respecto a la información solicitada, la gran mayoría poseen información con cualidades aceptables, por lo cual es totalmente viable hacer un análisis bastante cercano a la realidad con los datos disponibles.

Este formulario estadístico está compuesto por 30 preguntas que abarcan todo lo relacionado con los cuatro aspectos administrativos, cuyo fin es contribuir a la clasificación de los datos recopilados de la manera más precisa y eficiente, lo que es necesario a la hora de elaborar un análisis integral y fiable de esta información.

Con respecto a la información recopilada en la vigencia del año 2012, hay que decir que ésta presenta algunos vacíos, es decir, una parte importante de la información está incompleta, pues en muchos casos las administraciones municipales no facilitaron al Departamento Administrativo de la Función Pública los actos administrativos y demás documentos que contienen los datos necesarios para realizar un diagnóstico sobre la situación administrativa de estas entidades territoriales. Análogamente, muchos de estos municipios manifestaron no contar con algunos de los actos administrativos que les fueron solicitados.

Es pertinente resaltar que debido a esta ausencia de información, se optó por diligenciar el formulario de una forma que no conllevará a la afectación sustancial de los resultados obtenidos por las carencias de ésta. Continuando con lo anterior, hay que resaltar que en los casos en

que los datos no existían, se decidió diligenciar el formulario estadístico con la respuesta más negativa, es decir, si no se tenía ningún tipo de dato acerca de alguna de las preguntas que conforman el formulario, se ponía un NO como respuesta a cualquiera de las inquietudes.

Por todo lo anterior, hay que decir que existe la posibilidad de que las gráficas elaboradas en este informe con los datos recogidos no sean una fiel representación de la realidad, pues no es posible saber a ciencia cierta si una dependencia de un municipio tiene asignadas más de 15 funciones, cuando no existe o no se tiene acceso a un acto administrativo de estructura organizacional o si estos municipios manejan la actual nomenclatura establecida en el Decreto 785 de 2005 o por el contrario, aún presentan la nomenclatura establecida en el decreto 1569 de 1998, ya que como se dijo con anterioridad, existe una ausencia total con respecto a diversos temas en algunos de estos municipios. Por tanto, al diligenciar el formulario de la manera más negativa, es decir, poniendo un NO en aquellas preguntas con respecto a las cuales no se tiene disponibilidad de ningún tipo de información, se pretende hacer un acercamiento intuitivo a la situación administrativa de estas entidades.

Adicionalmente, se determinó un instrumento de análisis financiero, el cual se diligenció con las ejecuciones activas y pasivas de las vigencias 2008, 2009, 2010 y 2011.

Este instrumento requirió que se contara con la información solicitada de manera ágil, dado que éste instrumento permitía identificar la

capacidad financiera y presupuestal (Ley 617 de 2000) del municipio para implementar modificaciones de estructura y planta de personal.

Por último, es menester exponer que muchos de los datos que fueron procesados mediante el aplicativo en mención, no fueron extraídos directamente de una fuente primaria de información, que en este caso serían los actos administrativos y demás documentos suministrados por la administración municipal, sino que contrario a ellos, se tomaron de los diagnósticos que fueron elaborados por el recurso humano del Plan CONFOR, el cual se valió de múltiples herramientas (no solo de actos administrativos, sino también de documentos informales como listas de nómina, organigramas entre otros) para poder determinar el estado en el que se encuentran dichos municipios con respecto a los ítems trabajados. Por esta razón, si bien la información obtenida no es un 100% fiable, su calidad y cercanía con la realidad es bastante aceptable y por tanto puede ser utilizada con un alto grado de confianza ya que representa tendencias fiables de lo que ocurre actualmente en los municipios de sexta categoría en Colombia.

RESUMEN

En el presente documento se realiza un análisis estadístico de los datos recopilados en la primera fase de despliegue del Plan CONFOR, la cual se llevó a cabo en la vigencia del año 2012. Dicho análisis busca presentar la información obtenida y procesada a través de gráficas y porcentajes, con el fin de hacer más fácil el entendimiento de los resultados obtenidos.

Inicialmente con respecto a la estructura organizacional de los municipios trabajados, se observa que el 78% de estos confunden los conceptos de estructura orgánica y estructura administrativa. De igual manera, una cantidad importante de los 153 municipios trabajados, el 39% tienen entre 4 y 5 dependencias, siendo esta la tendencia más importante. Siguiendo con las dependencias se observa que el 28% de estas entidades territoriales aún tienen en su estructura organizacional una dependencia llamada UMATA y que 17% poseen una dependencia denominada Servicios Públicos. Otro aspecto que se debe resaltar con respecto a las dependencias es que a el 77% de estas le han sido adjudicadas 15 o más funciones.

Ahora bien, a través de este análisis se determinó que el 72% de los 153 municipios trabajados poseen un solo acto administrativo para asuntos que legal y técnicamente deben

establecerse por medio de acto administrativo independiente, lo que evidentemente es preocupante.

Una evidencia clara de lo anteriormente expuesto es que tan solo un 34% tienen un acto administrativo independiente de estructura, un 45% un acto administrativo independiente de escala salarial, un 43% uno independiente referente a la planta de empleos y un 80% uno independiente de manual de funciones y competencias. Aunque algunas de estas cifras no sean tan negativas, como es el caso de lo relacionado con manual de funciones y competencias, es necesario exponer que esta situación es una gran falencia en las administraciones locales, pues es bien sabido que debido a criterios técnicos se debe contar con un acto administrativo independiente de: estructura organizacional, escala salarial, planta de empleos y manual de funciones y competencias.

De otro lado, con lo que se refiere a la competencia de las autoridades que expiden dichos actos administrativos, se encontró que un 49% de los actos administrativos de estructura de los municipios no han sido expedidos por la autoridad competente, el 53% de los referentes a escala, el 42% de planta y el 21% de los actos de manual específico de funciones y competencias tampoco han sido expedidos por quien tiene la competencia.

Por otra parte, en cuanto a las escalas salariales se observa que un 45% de los municipios no

diferencian debidamente los niveles jerárquicos actuales de la administración pública y el 80% no tienen escalas salariales que hayan sido construidas de acuerdo a criterios técnicos, es decir, escalas que cuenten con asignaciones. En lo que se refiere a la planta de personal, se observa que el 42% de estos municipios menores tienen aún una planta estructural, que puede estar adaptada a su realidad administrativa. Un 61% de estos tienen entre 1-3 servidores públicos en el nivel profesional y el 40% poseen una planta que oscila entre 11 y 20 empleos. Análogamente un 62% tienen la nomenclatura y clasificación de empleos propia del Decreto 785 de 2005.

En lo que concierne al manual específico de funciones y competencias laborales se tan solo un 21% de los municipios han elaborado dichos manuales de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 2539 de 2005.

ascendentes entre grados y niveles. Adicionalmente, el 64% de estas escalas presentan traslapes entre sus niveles jerárquicos.

Con respecto a la situación económica de estas entidades territoriales hay que decir que un 59% de estas dependen económicamente de las transferencias en un 90% o más. No obstante tan solo un 7% han caído en ley 550 de 1993 en los últimos tres años. Un 43% de los municipios tienen entre 21% y 30% de participación de gastos de funcionamiento en planta de personal con respecto a los Ingresos corrientes de libre destinación. Por último, la tendencia se concentra en que los jefes tengan entre 4 y 5 empleados a su cargo, pues en un 37% de los municipios ocurre esto.

PLAN DE CONSOLIDACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDAD INSTITUCIONAL –CONFOR- ANÁLISIS DE DATOS AÑO 2012

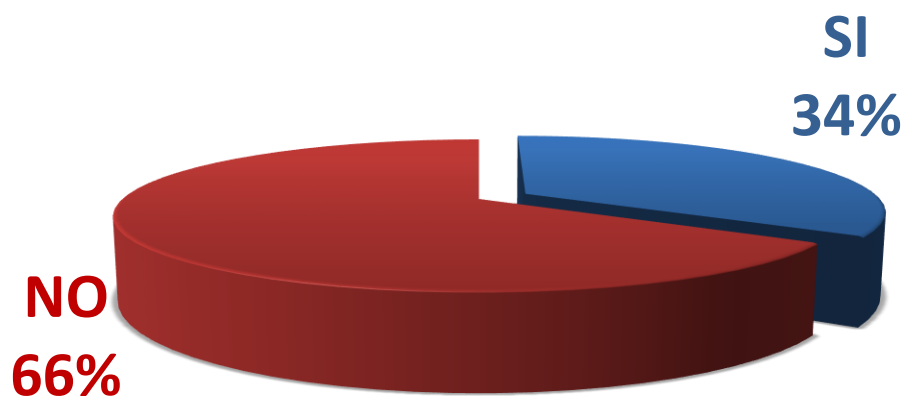
Estructura administrativa y acto administrativo

Una de las principales deficiencias que tienen los municipios analizados es que no adoptaron ningún acto administrativo en donde se estableciera de manera independiente la estructura administrativa. Como se puede observar en la gráfica que se presenta a continuación, tan solo el 34% de los municipios analizados contaban con un acto administrativo de estructura administrativa. Por el contrario, el 66% de los municipios manifestaron no haber adoptado la estructura administrativa a través de un acto administrativo.

Es necesario aclarar que como consecuencia de que los municipios no cuentan con un

adecuado manejo documental, en muchos casos no se tuvo certeza si el municipio había adoptado o no la estructura administrativa, por lo tanto, a los municipios que presentaron el acto administrativo por cualquiera de las razones que ellos argumentaban se les clasificaba en la categoría de municipios que no poseían acto administrativo independiente de estructura administrativa. Las razones que sustentan esta posición, obedecen a que si un municipio que de manera hipotética cuenta con el acto administrativo, pero todos los servidores públicos lo desconocen se pierde la eficacia del acto, en tanto que no se tiene claridad de cuáles son las dependencias y cuáles son las funciones respectivas de cada dependencia en el municipio.

Porcentaje municipios que poseen acto administrativo independiente de estructura administrativas



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

Estructura administrativa y su relación con el organigrama

Aunque el organigrama es la representación gráfica de la estructura administrativa y ésta se constituye como una condición *sine qua non* para su elaboración, lo cierto es que la mayoría de los municipios analizados desconocen esta realidad. Es por ello que mientras el 34% de los municipios poseen acto administrativo de estructura administrativa, el 100% de los municipios analizados posee un organigrama.

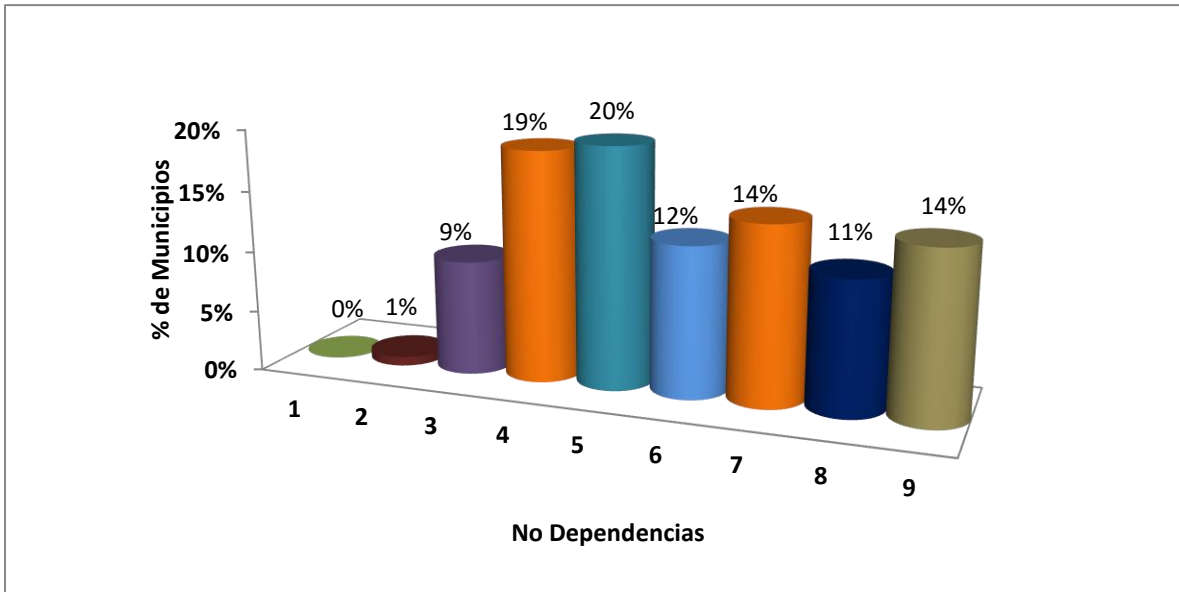
Al no contar con las respectivas estructuras administrativas y, con la necesidad de hacer un análisis que permitiera identificar las tendencias del número de dependencias del

municipio se recurrió a la planta de personal (cuando es una planta estructural se infiere la estructura) y como última instancia al organigrama. De este análisis se deriva que el 39% de los municipios cuentan con cuatro y cinco dependencias, el 10% cuenta con dos o tres dependencias y el 51% restante cuenta con seis o más dependencias. Como quiera que sea, no es justificable que un municipio de sexta categoría cuente con más de seis dependencias y es precisamente por esta razón que se cree que en aquellos municipios donde se evidenció un número mayor a seis dependencias el organigrama no fue elaborado con criterios técnicos y no corresponde a la realidad de la estructura administrativa.

Cantidad porcentual de los municipios según su número de dependencias



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

Diferencia entre estructura administrativa y estructura orgánica

Tan solo el 24% de los municipios objeto de análisis diferencia la estructura administrativa de la estructura orgánica. Por su parte, el 78% restante confunde en muchos casos la estructura administrativa con la estructura orgánica. De estas circunstancias, se evidencia que únicamente el 12% de los municipios que cuentan con acto administrativo de estructura administrativa, establecen en dichos actos de manera

explícita que se adopta la estructura administrativa, ya que en los otros casos refieren lo siguiente: “por medio del cual se adopta la estructura orgánica del municipio [...]”. Si bien la estructura orgánica comprende seis elementos que de manera taxativa se describen en el artículo 50 de la Ley 489 de 1998, la estructura administrativa es la que hace referencia al número de dependencias y funciones del municipio.

Diferenciación por parte de los municipios entre estructura administrativa y estructura orgánica



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia



Pertinencia de las UMATA en la estructura administrativa del sector central del municipio

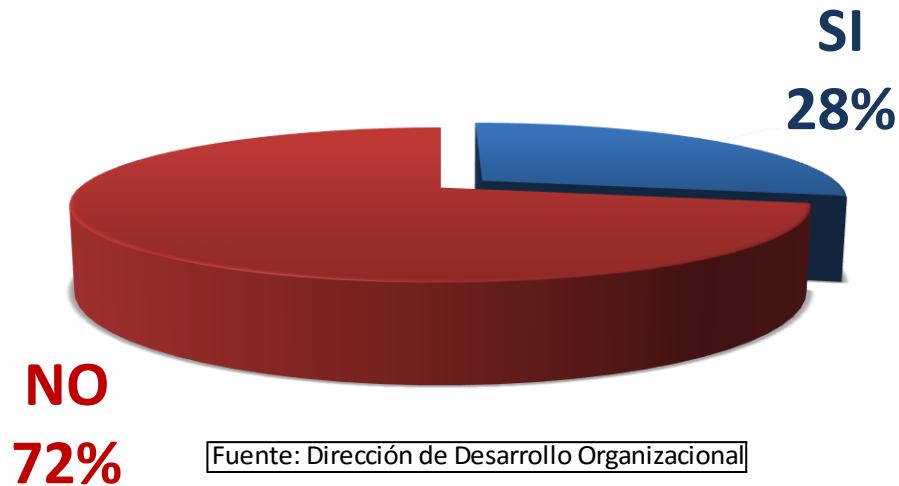
Las Unidades Municipales de Asistencia Técnica Agropecuaria UMATA de las cuales hacer referencia la Ley 607 de 2000, ya no se constituyen como obligatorias para los municipios de colombianos, en tanto que a la luz del Decreto 2980 de 2004, la prestación del servicio público obligatorio de asistencia técnica directa rural, se debe brindar a través de centros provinciales de gestión agroempresarial. En este sentido y con el ánimo de evitar duplicidad de funciones entre las UMATA y los centros provinciales de gestión el decreto en mención dispone que una vez constituidos estos centros las UMATA deben desaparecer.

El parágrafo 2º del artículo 2º del Decreto 2980 de 2004 dispone lo siguiente:

Una vez constituido cada uno de los Centros Provinciales de Gestión agroempresarial, los alcaldes de los municipios asociados en cada uno de los mismos, continuarán garantizando la prestación del servicio de asistencia técnica a través de los recursos físicos y financieros, que se comprometen a trasladar a los CPGA en el Convenio de Asociación correspondiente, desmontando las UMATA para evitar duplicidad de funciones.

Justo es decir que como el decreto fue expedido en el año 2004, todos los municipios objeto de análisis no deberían tener incorporadas en sus estructuras administrativas dependencias denominadas UMATA, no obstante se observa que el 28% de los municipios analizados aún cuenta con alguna dependencia denominada UMATA. Por su parte, el 72% restante y seguramente en cumplimiento del Decreto 2980 de 2004 ya no cuenta con dependencias denominadas UMATA.

Porcentaje de los municipios que cuentan con dependencias denominadas UMATA



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

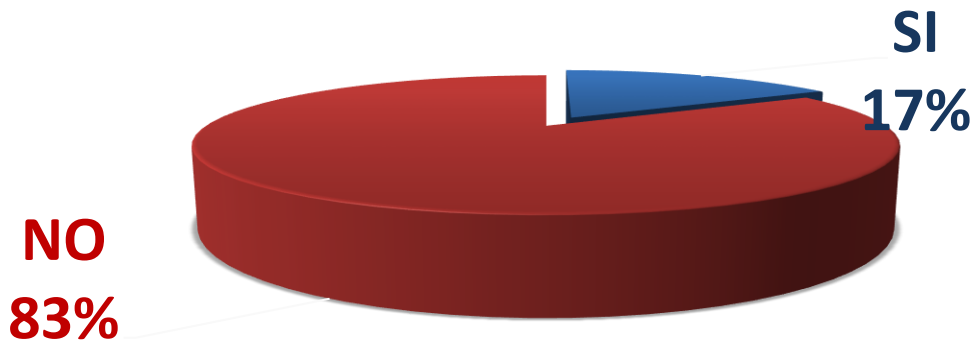
Pertinencia de las dependencias de servicios públicos en la estructura administrativa del sector central del municipio

En materia de servicios públicos domiciliarios la Ley 142 de 1994 ha establecido que “cuando los municipios asuman la prestación directa de un servicio público la contabilidad general del municipio debe separarse de la que lleve la prestación del servicio; y si presta más de un servicio, la de cada uno debe ser independiente de la de los demás” (numeral 6.3 del artículo 6 de la Ley 142/94). En otras palabras, debe quedar bastante claro que cuando un municipio decide prestar algún servicio público domiciliario, dicha prestación

debe ser por parte del sector descentralizado del municipio y no por parte del sector central del municipio.

Con esto en mente, se observa que el 17% de los municipios analizados aun cuentan con dependencias denominadas servicios públicos y no han ajustado sus estructuras con el fin de que dichas dependencias se conviertan en empresas o sociedades y hagan parte del sector descentralizado del municipio. El 83% restante, no tienen en sus estructuras alguna dependencia denominada servicios públicos y, por lo tanto se ajustan a la Ley.

Porcentaje de los municipios que cuentan con dependencias denominadas Servicios Públicos



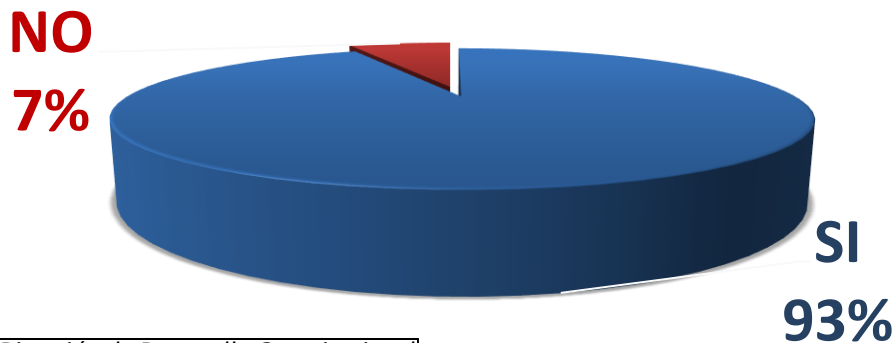
Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

Número de Funciones por dependencia en las Estructuras Administrativas

Uno de los principales hallazgos que se pueden vislumbrar en los municipios objeto de análisis es que cuando poseen un acto administrativo de Estructura Administrativa, confunden las funciones del Despacho del Alcalde, con las funciones específicas del Alcalde. Si bien las funciones del Alcalde están definidas desde un ámbito constitucional, las funciones del despacho del Alcalde no son definidas constitucionalmente y deben ser construidas de acuerdo a las necesidades del municipio. Estas consideraciones, aún no desarrolladas por la doctrina y la

jurisprudencia, implican que este punto se profile como materia de investigación tanto para el Departamento como para los académicos interesados en abordar la problemática. En concreto el 93% de los municipios en sus estructuras administrativas tienen más de 15 funciones en alguna de sus dependencias y, tan solo el 7% de los municipios posee en cada uno de sus dependencias menos de 15 funciones.

Porcentaje de municipios que tienen dentro de sus estructuras administrativas más de 15 funciones



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional



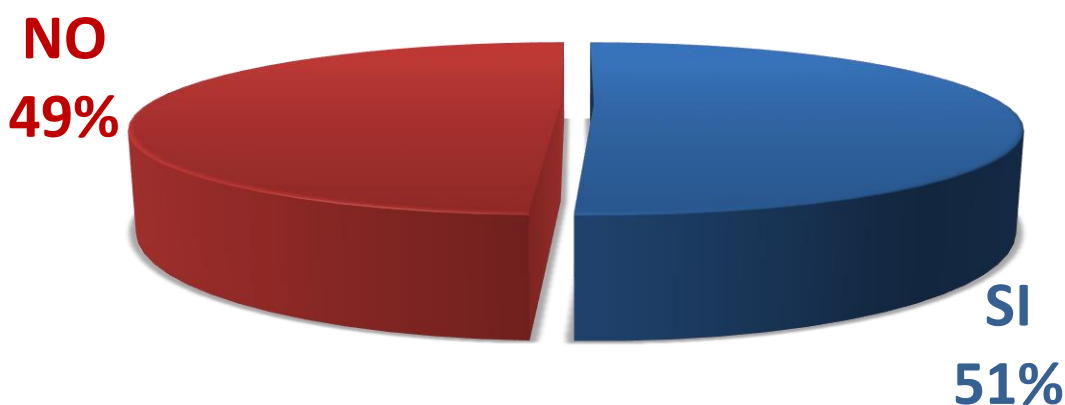
Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

Definición de competencias

Como ya se explicó, en el orden constitucional quedó establecido que la autoridad competente para establecer las estructuras administrativas es el concejo municipal. La Constitución en el numeral 6º del artículo 313 dispone lo siguiente: Corresponde a los concejos “Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias [...]”. Por tal razón, se observa que el 51% de los municipios respetan la definición de competencias,

mientras que el 49% las pasan por alto. Si bien, el Alcalde puede adoptar la estructura administrativa del municipio por Decreto, en la parte motiva de aquel se debe señalar de forma expresa el acuerdo que le dio facultades extraordinarias para atribuirse tal competencia. En definitiva se entiende que si la estructura es adoptada por Decreto pero no se señalan las facultades extraordinarias, hay una extralimitación de funciones por parte de la administración central del municipio.

¿La autoridad que expidió el acto administrativo de estructura administrativa es la competente?



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

Actos Administrativos mal elaborados

Puede decirse que el cuerpo administrativo de un municipio está compuesto por cuatro actos administrativos fundamentales; a saber: el acuerdo que define la estructura administrativa, el acuerdo que define la escala salarial, el decreto que establece la planta de personal y el decreto o resolución que establece los manuales de funciones y competencias laborales. Estos actos son independientes entre sí y no pueden ser combinados. No se puede dar el caso en

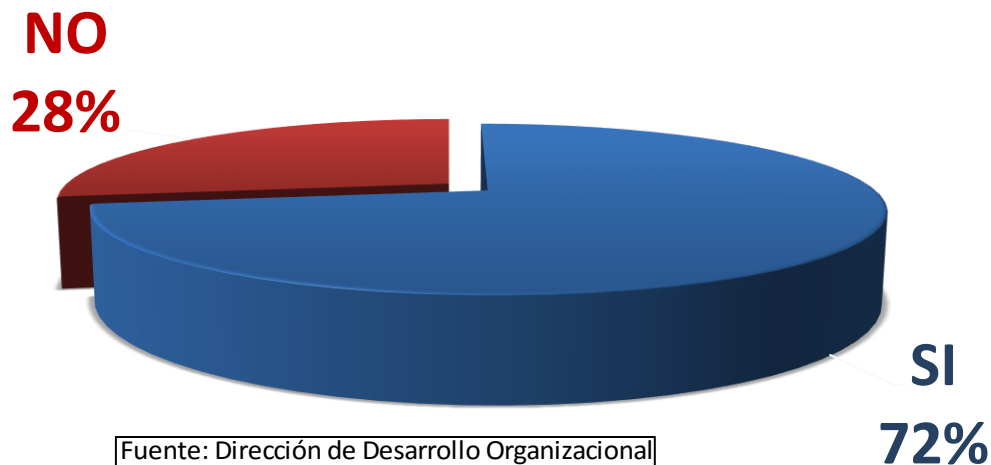
donde algún municipio presente dos o más asuntos en uno solo acto administrativo, ya que si se hace de esta manera se estaría violando el orden legal. No obstante la realidad de los municipios analizados demuestra una mala práctica administrativa que está por fuera del ordenamiento jurídico. Tal es así que el 72% de los municipios combinó en un solo acto administrativo dos o más asuntos que legal y técnicamente debieron haberse establecido, de manera



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

independiente, a través de un solo acto administrativo.

Porcentaje de municipios que combinan dos o más asuntos en un solo acto administrativo



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

Escala Salarial

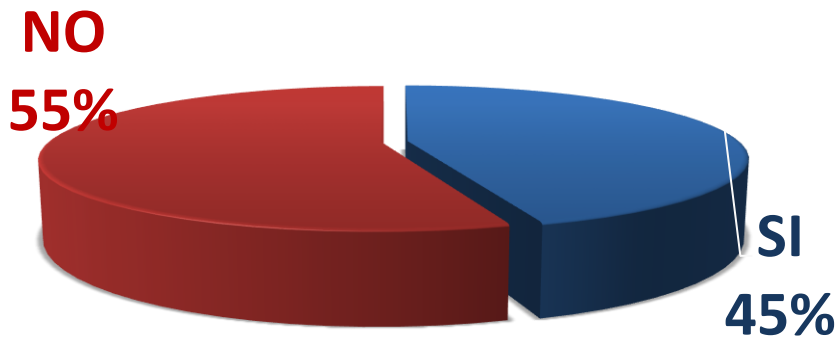
En la siguiente gráfica, se observa que tan solo un 45% de los municipios objeto de análisis tienen un acto administrativo independiente de escala salarial, ya que la mayoría tan solo presentan las asignaciones básicas en el acto administrativo de planta de personal, lo que conlleva a que exista un problema con la competencia de la autoridad que expide la escala, pues como es bien sabido por mandato constitucional le corresponde al concejo expedir este documento y al equiparar equívocamente la escala con las asignaciones básicas, es el alcalde quien estaría tomando esta competencia.

Continuando con lo anterior, hay que decir que la existencia de estas asignaciones

básicas no implica la existencia de una escala técnicamente elaborada, pues no se relacionan ni los grados ni los niveles. Como se afirmó con anterioridad, las asignaciones básicas se encuentran contenidas por lo general en el acto administrativo de planta de personal y tienden a colocarse al lado de cada uno de los cargos que componen la planta de personal del municipio

Analizando los municipios que no presentan un acto administrativo independiente de escala salarial, los cuales alcanzan un 55%, se observa que dentro de esta cifra se encuentran aquellos municipios que no presentan ninguna información referente a la escala salarial, ya que sus autoridades públicas afirman que no cuentan con este documento.

Porcentaje de Municipios que poseen acto administrativo independiente de escala salarial



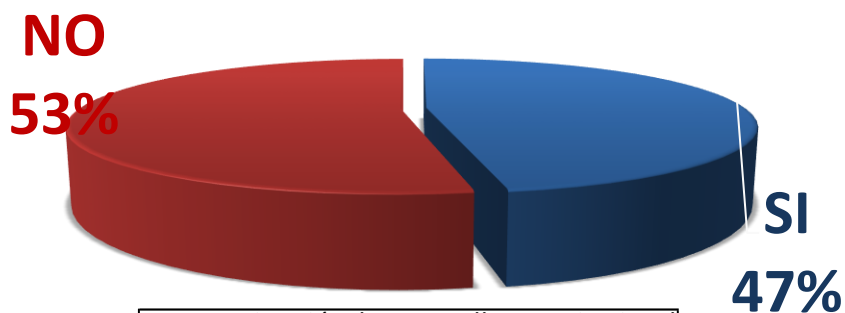
Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

Ahora bien, de la siguiente gráfica se puede deducir que tan sólo un 47% de los actos administrativos de escala han sido expedidos por la autoridad competente, es decir, por el Concejo Municipal o por el Alcalde Municipal cuando ha sido facultado por este cuerpo colegiado para expedir dicho acto administrativo. El otro 53% corresponde a aquellos municipios cuyo acto administrativo de escala ha sido expedido por el alcalde municipal sin haber sido facultado por el Concejo y también, dentro de este 53% se encuentran los municipios cuya escala salarial

ha sido relacionada en el acto administrativo de planta (lo que es muy común), que como es bien sabido es expedido por el alcalde.

Como resulta evidente, es muy común que el acto administrativo de escala sea expedido por el alcalde municipal sin competencia alguna, lo que sin duda demuestra que existe un desconocimiento parcial de las facultades y competencias atribuidas por la ley y la Constitución Política Nacional a las autoridades públicas municipales.

Porcentaje de actos administrativos de escala salarial expedidos por la autoridad competente



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

El gráfico relacionado a continuación muestra que solo un 55% de los municipios analizados diferencian en su escala salarial los niveles jerárquicos actuales de la administración pública, los cuales son: directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial según el Decreto 785 de 2005. El otro 45% corresponde a los municipios que no presentan en la escala nivel jerárquico alguno y a los que relacionan los niveles dispuestos en el decreto 1569 de 1998, el cual presenta dos niveles adicionales con respecto al decreto vigente, es decir, este decreto tiene

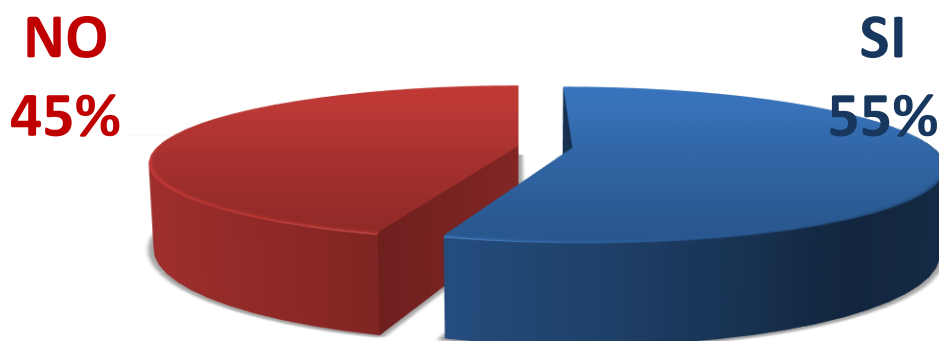
niveles: ejecutivo y administrativo que fueron derogados por el decreto 785 de 2005 y además de esto, tiene un nivel denominado operativo en lugar del nivel asistencial.

Ahora bien, aquellos municipios que manejan la antigua nomenclatura y clasificación de empleos, presentan como es de suponerse, errores en su manual específico de funciones y competencias, pues en algunos casos se relacionan a ciertos empleos con niveles jerárquicos inexistentes en la administración pública.



Departamento Administrativo
de la **FUNCIÓN PÚBLICA**
República de Colombia

Porcentaje de escalas salariales que diferencia debidamente los niveles jerárquicos actuales de la administración pública



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

A continuación se puede observar que tan solo un 20% de los municipios estudiados poseen una escala salarial que ha sido elaborada de manera técnica, es decir, que cuenta con asignaciones ascendentes entre grados y niveles. Es decir, muy pocas de las escalas salariales objeto de análisis, poseen una relación directamente proporcional entre los grados (los cuales están dados por el cumplimiento de requisitos académicos y de experiencia laboral) y el salario que perciben las personas que se encuentran ubicadas en dichos grados, ya que se presentan casos en que servidores con una mayor experiencia y conocimientos acreditados reciban un salario

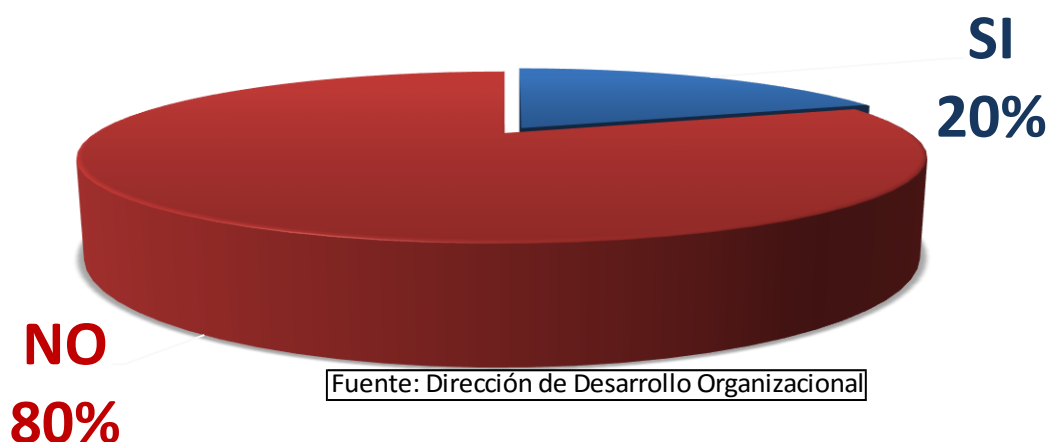
inferior que otros servidores de un menor grado, los cuales evidentemente tienen una formación académica y laboral inferior.

El otro 80% corresponde a los municipios que no presentan una escala diseñada técnicamente, pues muchas de estas entidades territoriales presentan salarios descendentes a medida que aumenta el grado (contrario a lo que debe hacerse) o situaciones en que todos los grados salariales del nivel técnico tienen una remuneración inferior a todos los grados salariales correspondientes al nivel asistencial, entre otras cosas.



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

Porcentaje de escalas salariales que son construidas con criterios técnicos, pues cuentan con asignaciones ascendentes entre grados y niveles



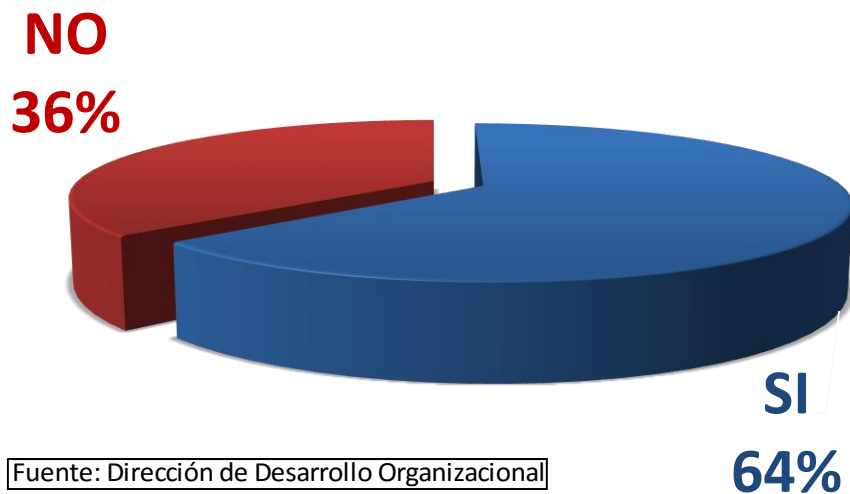
De la gráfica expuesta a continuación se concluye que el 64% los municipios estudiados, presentan traslapes entre los niveles jerárquicos de las escalas salariales, pues estas no tienen asignaciones ascendentes entre niveles, ya que se presentan casos en donde empleados pertenecientes al nivel técnico ganan menos que las personas que se encuentran en el nivel asistencial o personas del nivel

profesional, cuya remuneración es menor que los del nivel técnico entre otras cosas. Con respecto a lo anterior es menester resaltar que los denominados traslapes no obedecen a ninguna disposición legal, ya que estos son muestra únicamente de la falta de adopción de criterios técnicos por parte de la administración a la hora de diseñar las escalas salariales.



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

Porcentaje de escalas salariales que tienen traslapes entre los niveles jerárquicos



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

Planta de personal

De otro lado, el gráfico siguiente nos muestra que solo el 43% de los municipios estudiados poseen un acto administrativo independiente de planta de personal, lo que pone en evidencia el hecho preocupante de que estas entidades territoriales presentan un solo acto administrativo para asuntos que legal y técnicamente deben establecerse a través de acto administrativo independiente.

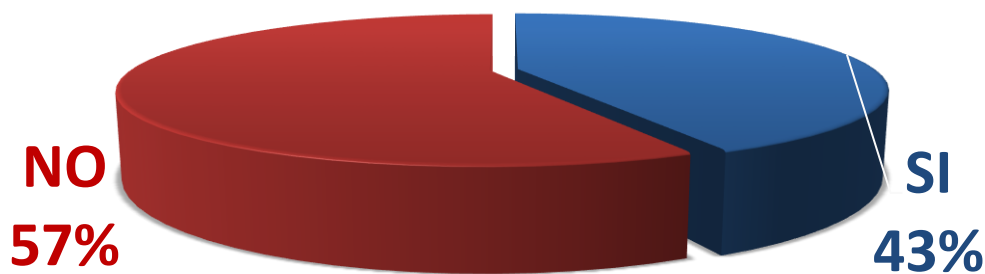
El otro 57% corresponde a los municipios que presentan su planta de personal en otros actos administrativos que no están originalmente destinados a presentar dicha planta, como lo son el el acto administrativo de: estructura organizacional, manual de funciones o incluso en el de escala salarial.

Esta situación genera que autoridades municipales que no tienen la competencia terminen expidiendo la planta de personal, sin respetar lo dispuesto en la Constitución, como se muestra más adelante.



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

Porcentaje de municipios que poseen acto administrativo independiente de planta de personal



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

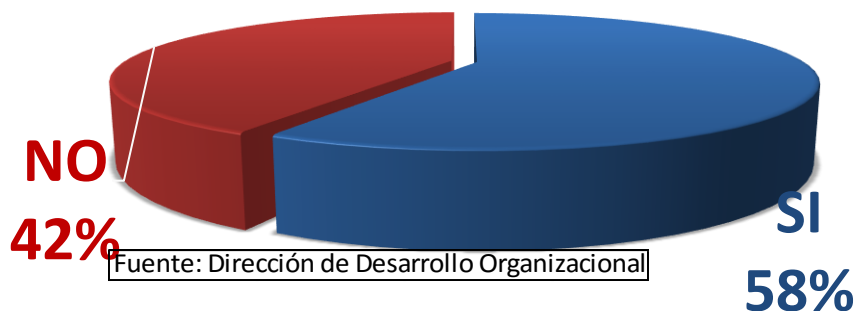
Continuando con la planta de personal, hay que recordar que el 58% de los municipios analizados tienen un acto administrativo de planta que ha sido expedido por la autoridad competente, es decir, por el alcalde municipal. El 42% restante corresponde a los municipios que poseen actos administrativos de planta de personal expedidos por el concejo y/o a los municipios que presentan su planta de empleos en los actos administrativos de estructura administrativa o de escala salarial, que como es bien sabido son expedidos por el concejo.

Ahora bien, podría afirmarse que además de los problemas de competencia, que se manifiestan cuando el concejo municipal expide la planta, también se evidencia un problema de independencia, pues si bien en algunas ocasiones es la autoridad competente, es decir el alcalde, quien “expide la planta”, lo hace en actos administrativos que no son para este tema, sino para otros como la estructura organizacional, la escala salarial y el manual de funciones.



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

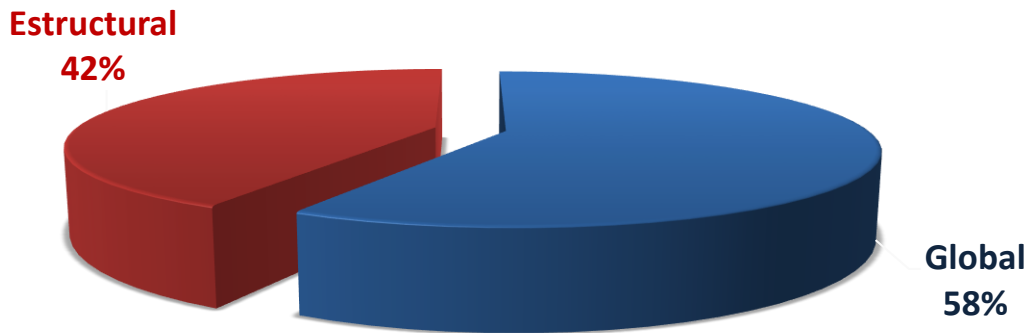
Porcentaje de actos administrativos de planta de personal expedidos por la autoridad competente



Con respecto al siguiente gráfico hay que decir el 42% de los municipios trabajados tienen un modelo de planta estructural, es decir, asocian los cargos de la planta de personal a una dependencia determinada de la estructura organizacional. Si bien la tendencia en el orden nacional es que las

entidades tengan una planta de personal global, posiblemente el modelo de planta estructural puede resultar viable y eficaz al ser aplicado por estos municipios. No obstante este es un tema que está siendo investigado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Porcentaje de municipios que cuentan con un modelo de planta global



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

Del gráfico de barras relacionado a continuación se concluye que:

*El 4% de los municipios no presentan en su planta de personal ningún empleo del nivel profesional, lo que además de ser anti-técnico es ilegal, pues según la ley, el “comisario de familia” es un empleo de carrera administrativa y además de ello, debe corresponder al nivel **Profesional** de la administración pública. Si bien los municipios tienen permitido asociarse y contratar al Comisario de Familia para que preste sus servicios en estos, en todos los casos éste debe aparecer en la planta de personal o si no se estaría atentando contra lo dispuesto en la ley.

Hay que resaltar que según el artículo 86 de la ley 1098 de 2006, por la cual se expide el código de infancia y adolescencia, entre las funciones más relevantes del comisario de familia se encuentran las siguientes:

1. Garantizar todos los derechos de los miembros de la familia conculcados por swituacion de violencia intrafamiliar.
2. Atender y orientar a los niños, niñas y adolescentes y demás miembros del grupo familiar en el ejercicio y restablecimiento de sus derechos.
3. Recibir denuncias y adoptar las medidas de protección en caso de violencia intrafamiliar.

*El 83% tienen en su planta entre 1 y 6 servidores públicos en el nivel profesional. No obstante, la tendencia es que los municipios de sexta categoría tengan entre 1 y 3 servidores en este nivel, pues como se ve en la gráfica el 62% tienen 1, 2 o máximo tres servidores públicos en el nivel Profesional.

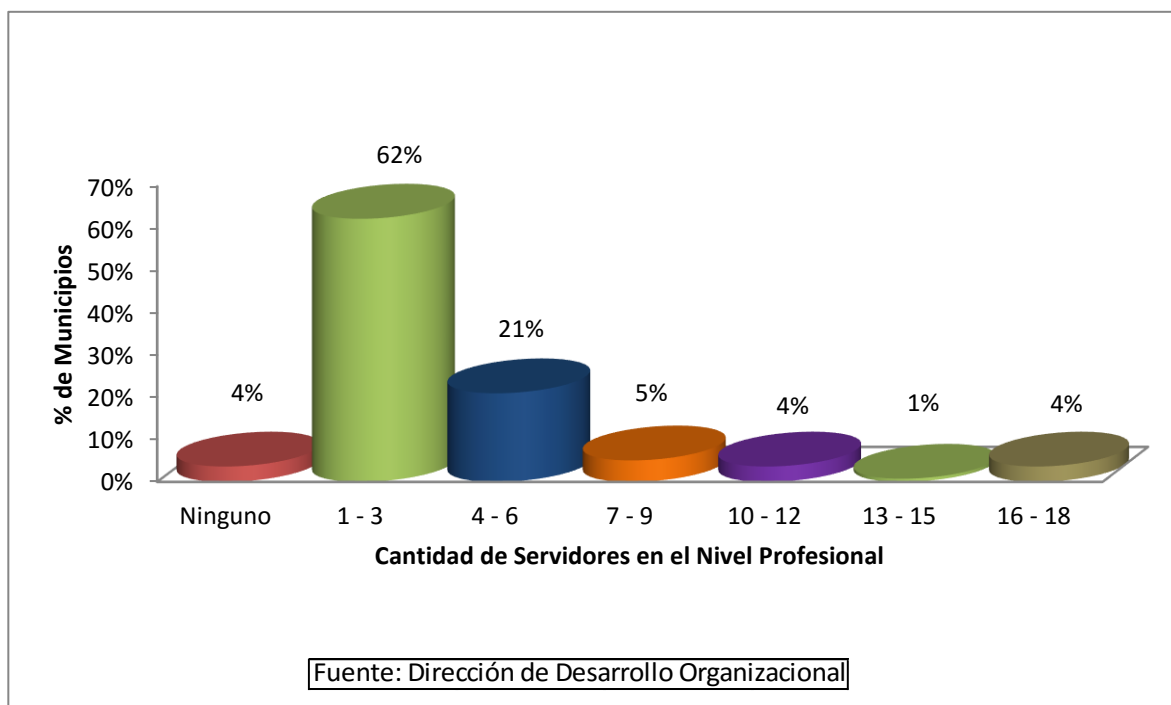
Cabe aclarar que cuando se habla de servidores públicos del nivel profesional no se hace referencia a aquellos empleados que presentan un título de pregrado, sino que se refiere a los empleados que además de tener un título de pregrado desempeñan funciones

en el nivel profesional de la administración pública.

*El 14% presentan entre 7 y 18 empleados en el nivel profesional. Cerca del 5%, es decir,

8 municipios podrían considerarse como casos atípicos pues tienen un número bastante alto de servidores públicos en el nivel profesional (entre 13 y 18)

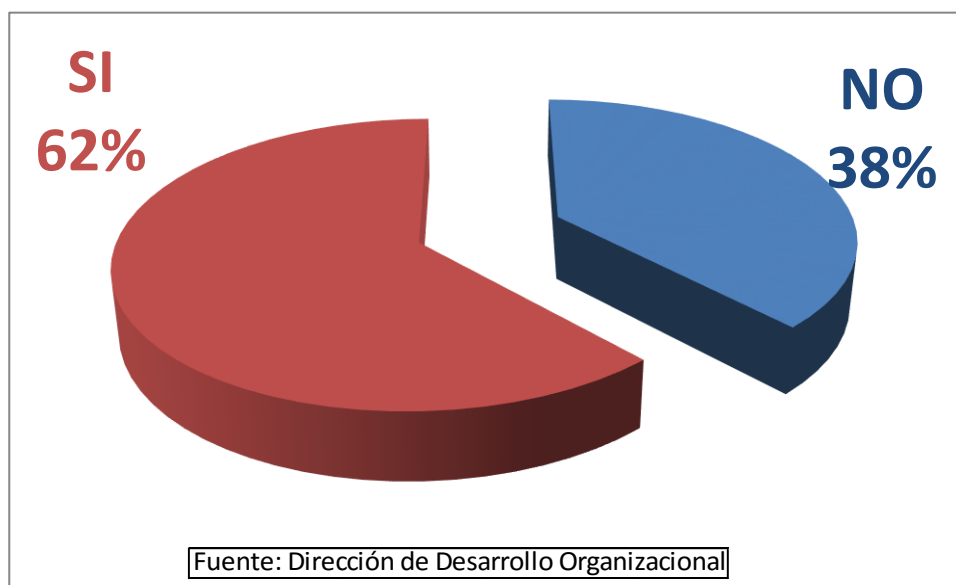
Cantidad porcentual de municipios según su número de servidores en el nivel profesional



A continuación se observa que la mayoría de los municipios analizados, más específicamente el 62%, manejan la nomenclatura y clasificación de los empleos vigentes, dispuesta en el Decreto-Ley 785 de 2005. El 38 % restante corresponde a los municipios que aún manejan la nomenclatura antigua referida en el Decreto 1569 de 1998,

o a los que no tienen ninguna información sobre la nomenclatura y clasificación de los empleos en los documentos presentados por las autoridades públicas municipales.

Porcentaje de Alcaldías municipales que presentan que La nomenclatura y clasificación de los empleos de acuerdo a lo estipulado en el Decreto Ley 785 de 2005



Las dos gráficas siguientes representan la misma información, la cual hace referencia a la cantidad de empleos que tienen en su planta de personal los municipios trabajados. No obstante, estas gráficas agrupan dicha

información de manera distinta, pues en la primera se construyen intervalos de frecuencia con una amplitud igual a cinco, mientras que en la segunda la amplitud es igual a 10.

De estos gráficos de barras se puede concluir que:

-La tendencia de los municipios de sexta categoría objeto de análisis se concentra en tener entre 11 y 20 empleados en su planta, es decir el 40% de los estudiados tienen una planta que oscila entre estas dos magnitudes. Para ser más precisos el 12% tienen una planta compuesta por una cantidad de empleados igual o mayor a 11 e igual o menor a 15. El otro 28% de los municipios tienen entre 16 y 20 empleados, siendo ésta la tendencia más común, lo que podría catalogarse como un buen dato ya que lo que se espera es que una gran cantidad de los municipios trabajados adopten un modelo de estructura organizacional compuesto por tres (3) dependencias, cada una de las cuales debe estar compuesta aproximadamente por mínimo tres (3) empleados, lo que conllevaría a la existencia de plantas compuestas entre 15 y 20 servidores. No obstante hay que decir que el tamaño de las plantas de estos municipios depende directamente de los recursos que poseen, razón por la cual estos deben hacer un cálculo concienzudo de sus ingresos y decidir técnicamente cuál será el tamaño de planta que requieren para llevar a cabo eficientemente las funciones que le han sido asignadas por la Constitución Política y la ley.

-El 34% de los municipios de sexta categoría estudiados, tienen una planta que oscila entre 21 y 40 servidores público y un 11% de estos presentan datos atípicos, pues tienen en su planta entre 51 y 90 servidores, lo cual no es compatible con su realidad financiera, pues como es bien sabido los municipios de sexta categoría tienen ingresos corrientes de

libre destinación anuales no superiores a quince mil (15.000) salarios mínimos legales mensuales, lo que pone en tela de juicio la existencia de estas plantas de empleos tan grandes, debido a que no se cuenta con un flujo amplio de recursos con los cuales se haga frente a la nómina del municipio.

-En los intervalos: 11-20, 21-30, 31-40 se polarizan notablemente los datos, ya que un 40% de los municipios de sexta categoría objeto de análisis presentan una planta que se ubica en el primer intervalo señalado, el 18% tiene una planta que oscilan entre los valores comprendidos en el segundo intervalo y el 16% una planta que oscila entre los valores del tercero.

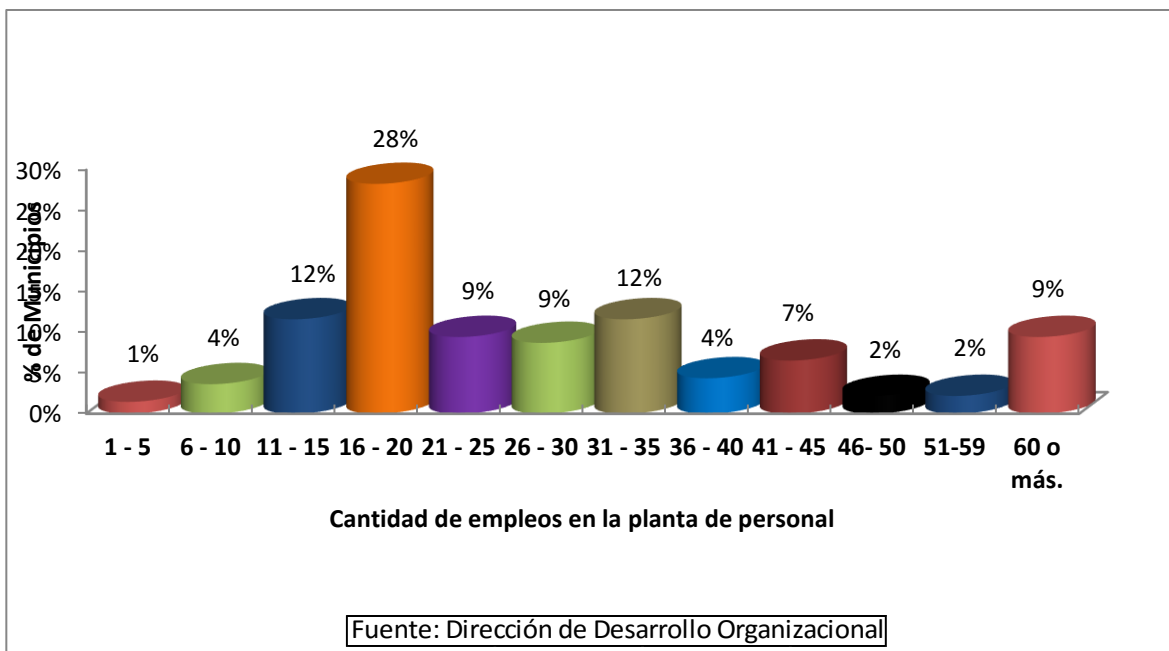
Ahora bien, esto puede indicar que los municipios de sexta categoría dependiendo de sus ingresos corrientes de libre destinación, pueden tener estructuras organizacionales compuestas por dos, tres o cuatro dependencias, ya que los municipios que tienen entre 11 y 20 empleados podrían sin problema alguno tener una estructura compuesta por dos dependencias, los que tienen entre 21 y 30 una estructura equivalente a tres dependencias y los que presentan entre 31 y 40 empleados podrían tener 4 dependencias de acuerdo a criterios inminentemente técnicos.

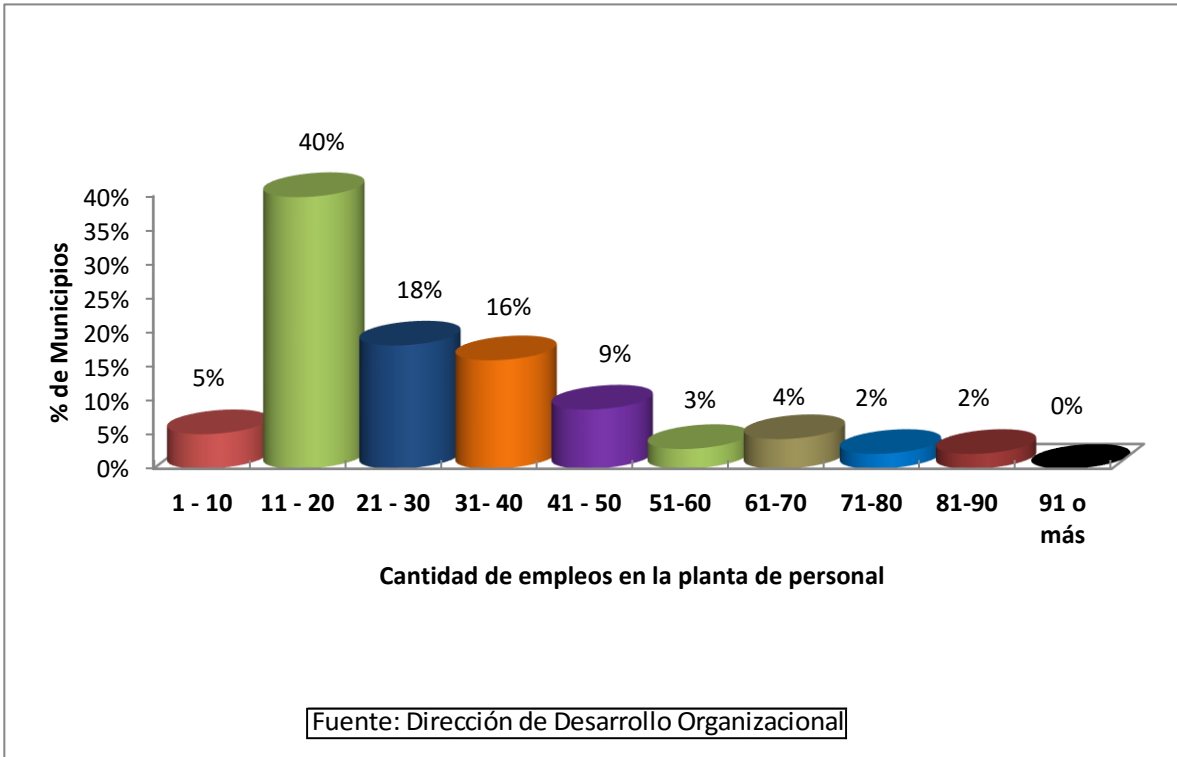
De lo anterior se concluye que no debe existir un solo modelo de estructura para los municipios de sexta categoría, pues las realidades financieras de estos municipios son diferentes ya que el rango estipulado por la ley 617 de 2000 de 15.000 salarios mínimos legales mensuales es bastante amplio y por esto, sería erróneo afirmar que todos estos



municipios deben tener una planta de empleos igual.

Cantidad porcentual de Municipios según su número de cargos en la planta de empleos





Acto administrativo del manual específico de funciones.

Se pudo constatar que el 20% de los municipios objeto de estudio no establecen el manual específico de funciones y competencias laborales a través de un acto administrativo que tenga como finalidad reglamentar únicamente este instrumento de la gestión municipal. La principal anomalía que se presenta en este acto administrativo es el establecimiento de la planta de personal y la estructura administrativa del municipio en el mismo acto, pese a que estos son asuntos que deben ser reglamentados a través de acto administrativo independiente.

Sin embargo, es importante aclarar que dentro de este 20% se encuentran los

municipios que no reportan acto administrativo alguno de manual específico de funciones y competencias laborales.

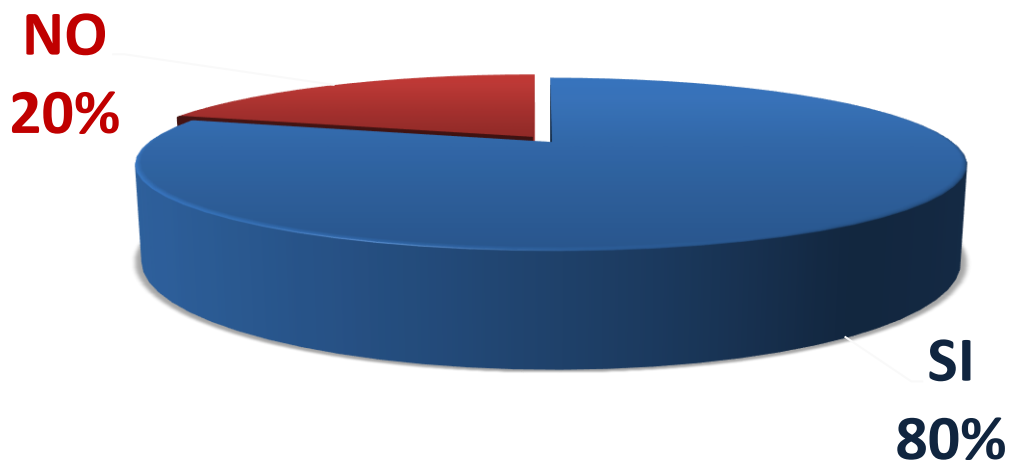
Así mismo, el 80% de los municipios establecen sus manuales específicos de funciones y competencias laborales por medio de un acto administrativo independiente, ya sea resolución o decreto, el cual es sancionado por la autoridad correspondiente, en este caso el alcalde municipal.

Por lo anterior, se puede señalar a manera de conclusión que existe una baja proporción de municipios que no tienen claridad sobre los elementos constitutivos del acto administrativo por medio del cual se establece el manual específico de funciones y

competencias laborales para los empleos que conforman la planta de personal de estos entes territoriales, por lo cual tienden a

establecer este acto administrativo de manera conjunta con la estructura administrativa y la planta de personal.

Municipios con acto administrativo independiente de manual específico de funciones y competencias laborales.



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

Competencia en la expedición de acto administrativo.

En el 21% de los municipios la autoridad que expidió el acto administrativo por medio del cual se establece el manual específico de funciones y competencias laborales no es la competente; por su parte, en el 79% restante es el alcalde quien establece este acto administrativo, bien sea a través de resolución o decreto, medios contemplados en las disposiciones legales para la aprobación de dicho instrumento de la administración del personal.

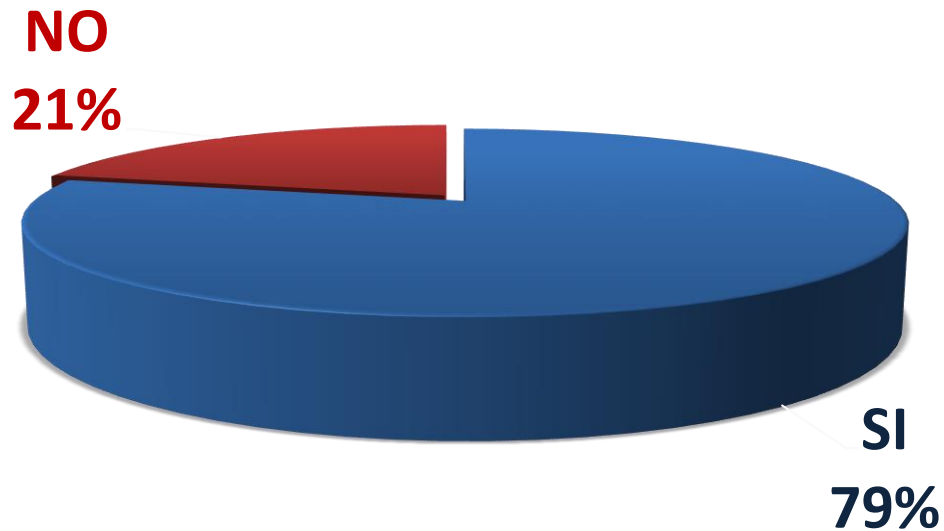
De esta manera, es apropiado determinar que en 1 de cada 5 municipios intervenidos se evidencia incumpliendo de lo establecido en el numeral 7° del artículo 315 de la

Constitución Política que señala: corresponde al alcalde “Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, **señalarles funciones especiales** [...]”, del mismo modo, se es contrario a lo plasmado en el artículo 32 del Decreto Ley 785 de 2005 el cual cita: “**EXPEDICIÓN.** La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante acto administrativo de la autoridad competente con sujeción a las disposiciones del presente decreto”.

En la mayoría de los casos que corresponden a este 21% de municipios en los cuales la autoridad que expide el acto administrativo no es la competente, se observó que éste era adoptado a través de un acuerdo por parte

del concejo municipal, lo cual desborda el ámbito de sus competencias.

Porcentaje de municipios en la cual el manual específico de funciones y competencias laborales



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional
es expedido por la autoridad competente.

Articulación del manual específico de funciones y competencias laborales con las políticas del gobierno nacional.

El 79% de los municipios analizados no cumplen con los lineamientos señalados por parte del gobierno nacional, lo cual significa que a pesar que se establece el acto administrativo correspondiente por parte del alcalde, este acto administrativo desconoce lo contemplado en el Decreto Ley 2539 de 2005, por tanto no se consideran competencias para los servidores públicos acordes a la normatividad. Así mismo, se presentan casos en los cuales el contenido del

manual específico de funciones y competencias laborales no establece los elementos básicos señalados por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, evidenciando también desconocimiento en la nomenclatura y clasificación de empleos determinada por el Decreto Ley 785 de 2005.

Dentro de los hallazgos más relevantes se encontró un desconocimiento del contenido que deben poseer algunos elementos que constituyen el manual, los cuales se describen a continuación:

a. Identificación del empleo: se desconocen los niveles jerárquicos (directivo, asesor, profesional, técnico, asistencial); de igual manera la denominación y el código del empleo se encuentran desarticulados con respecto a la normatividad vigente (Decreto Ley 785 de 2005), por último, a pesar que en algunos casos se considera el manejo de una planta de carácter global, el manual vincula el empleo a una dependencia específica, con lo que se desvirtúa el carácter global de la planta y la limita a la estructura administrativa, restringiendo la movilidad de los cargos.

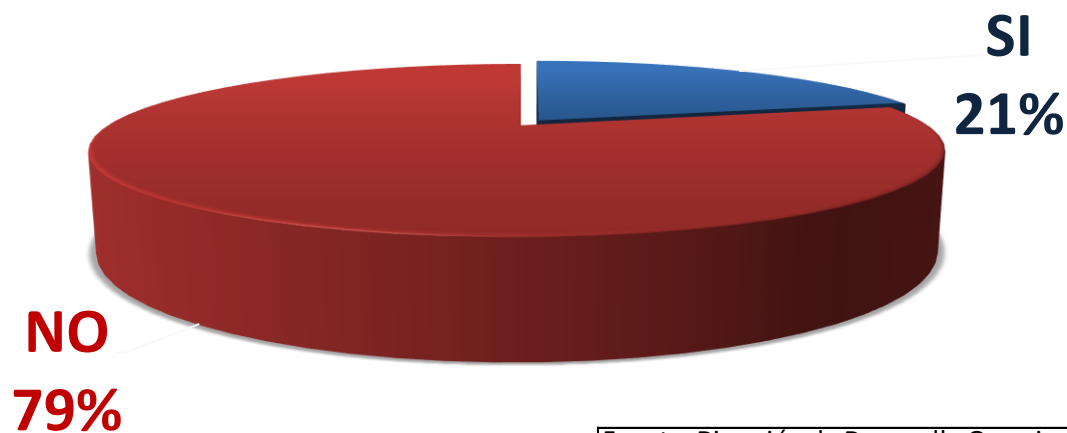
b. Identificación del área o proceso: Ningún municipio establece este elemento en los manuales.

c. Definición del propósito principal: La estructura gramatical es inapropiada y en varios casos se limita a definir una cantidad exorbitante de funciones en su contenido.

d. Requisitos de estudio y experiencia: No se definen las disciplinas en detalle y en algunos casos, se establecen requisitos de estudio y experiencia inferiores o superiores a los contemplados por el Decreto Ley 785 de 2005.

Por otra parte el 21% de los municipios cumple de manera acorde con las políticas del gobierno nacional, articulando los elementos y contenidos de los manuales a lo dispuesto por los Decretos Ley 785 y 2539 de 2005.

Porcentaje de municipios en los cuales el manual específico de funciones y competencias laborales se articula a los lineamientos impartidos por el gobierno nacional.



Dependencia presupuestal con relación a las transferencias.

Con una participación del 59% se encuentran los municipios en los cuales sus ingresos

Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional
corrientes poseen una dependencia igual o superior al 90% sobre el total de las transferencias que realiza la nación con fundamento en la Ley 715 y 1176 de 2001 y 2007 respectivamente, a través de las cuales

se establece el Sistema General de Participaciones (SGP) para los entes territoriales.

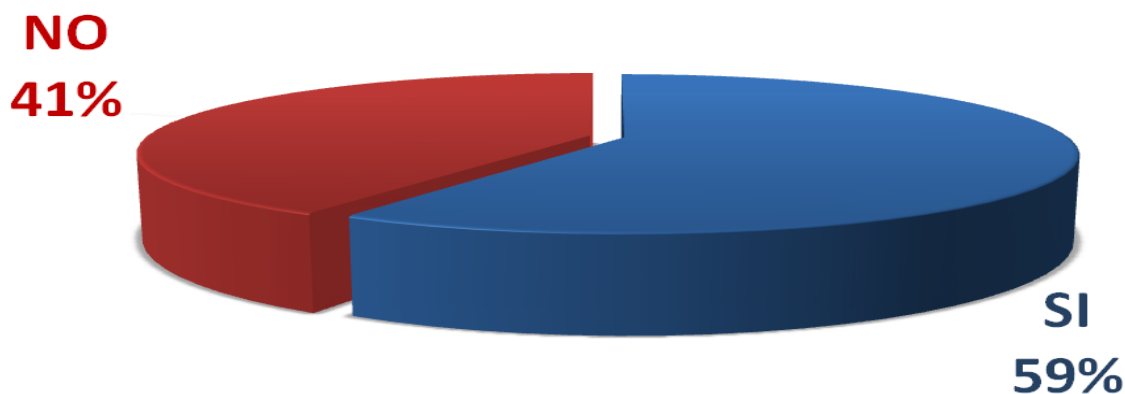
A pesar que se presenta un 41% de municipios con dependencia inferior al 90% sobre las transferencias, es relevante connotar que en la mayoría de los casos no es inferior al 50%, debido principalmente a que son municipios de sexta categoría y en su gran parte mantienen un débil esfuerzo y capacidad

Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

fiscal que permitan generar considerables ingresos, por lo tanto las transferencias de la nación juegan un papel fundamental para las administraciones municipales.

Finalmente, es de aclarar que esta relación porcentual de dependencia es el cociente del monto de las transferencias de la vigencia presupuestal sobre el monto de los ingresos corrientes para la misma vigencia.

Porcentaje de municipios que dependen del 90% o más del monto de las transferencias.



Municipios acogidos a la Ley 550 de 1999

En marco de la intervención estatal a la economía, y con el fin de que los entes territoriales pudieran responder al pago de sus obligaciones se expidió la Ley 550 de 1999, en consecuencia es relevante tener conocimiento del porcentaje de municipios objeto de estudio que ante su situación financiera ostentaron la necesidad de acogerse a esta Ley, considerando los incumplimientos que habían presentado en el

pago de sus obligaciones, este análisis es fundamental ya que genera un preaviso del estado económico en el que se encuentran el conjunto de los municipios.

En este sentido, se evidencia un panorama preocupante, ya que 7 de cada 100 municipios presentaron la necesidad de aplicar los acuerdos de reestructuración de pasivos contemplados en la Ley 550 de 1999 durante los últimos 3 años, por lo cual es fundamental generar intervenciones que

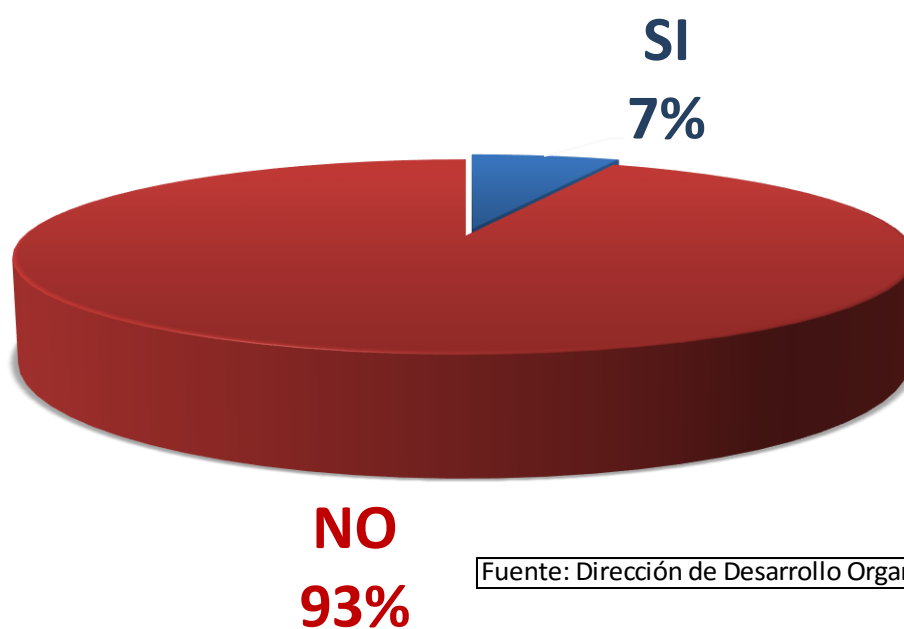


Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

fortalezcan la capacidad institucional de los mismos para consolidar una gestión administrativa que cumpla con los lineamientos básicos establecidos en la Constitución y la Ley, permitiendo una planificación financiera que responda a las necesidades de los entes territoriales.

Por otra parte, el 93% de los municipios no ha tenido la obligación de acogerse a esta Ley, infiriendo que la atención a sus pasivos se encuentra perfectamente planificada.

Porcentaje de municipios que durante los últimos tres años se acogieron a la Ley 550 de 1999



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

Relación número de servidores subordinados por cada jefe.

La relación eficiente del número de subordinados por cada jefe permite desarrollar las funciones asignadas a cada

dependencia evitando déficit o sobre cargas de personal en los procesos.

Los municipios objeto de estudio arrojaron resultados dispersos en su relación jefe-subordinado, la proporción más representativa expresa que en el 20% de los

municipios por cada jefe se encuentran 5 servidores subordinados, seguido de una relación igual a 4 servidores por jefe con una participación del 17% de los municipios.

No obstante, en un 28% de los municipios la relación es igual o inferior a 3 servidores por cada jefe, distribuidos de la siguiente forma: en el 1% de los municipios no se encontró servidores subordinados, en el 2% de los municipios se halló una relación igual a 1 servidor público por cada jefe y por último el 25% de los municipios contemplan una relación entre 2 y 3 servidores por cada jefe. Por otra parte el 18% de los municipios mantienen una relación de 8 o más servidores públicos por cada jefe existente.

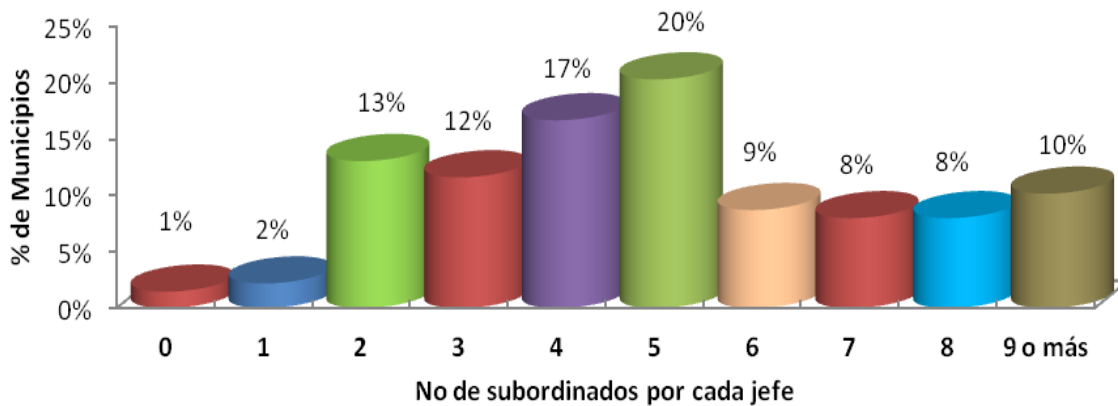
En este sentido, son los extremos los que alertan a la hora de realizar el análisis, debido a que en ellos se presenta el déficit o el superávit de personal en cada dependencia, como quiera que sea, el elemento fundamental para determinar la cantidad

necesaria de personal en cualquier entidad es el estudio técnico basado en cargas de trabajo.

En todo caso es importante señalar que el número de servidores subordinados por cada jefe se obtiene del cociente del total de los cargos de la planta de personal (sin contemplar los adscritos al despacho del alcalde), sobre el total de dependencias contenidas en el acto administrativo de estructura administrativa (excluyendo el despacho del alcalde), es de aclarar que en los casos que donde no se reporto existencia de dicho acto administrativo se tomo como referencia el número de dependencias reportadas en el organigrama de la entidad territorial, lo cual justifica que se presenten dichos extremos planteados, ya que en la mayoría de los casos los organigramas no se encuentran realizados de manera técnica ni ajustados a la realidad de la administración municipal.



Cantidad porcentual de municipios según su relación jefe-subordinados



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

Gastos de planta de personal con respecto a los ingresos corrientes de libre destinación.

Los ingresos corrientes de libre destinación (ICLD) se encuentran contemplados en el párrafo 1° del artículo 3° de la Ley 617 de 2000 como los ingresos corrientes menos la rentas con destinación específica y son éstos los únicos recursos que pueden ser utilizados para la atención de los gastos de funcionamiento del ente territorial, que en todo caso para los municipios de sexta categoría no podrán superar el 80%.

Es satisfactorio el panorama arrojado ya que la mayor proporción de los municipios no sobre pasa una participación del 45% de los gastos en planta de personal con respecto a los ICLD, lo cual permite conceptuar sobre la viabilidad de hacer un incremento de cargos en los municipios que se requiera.

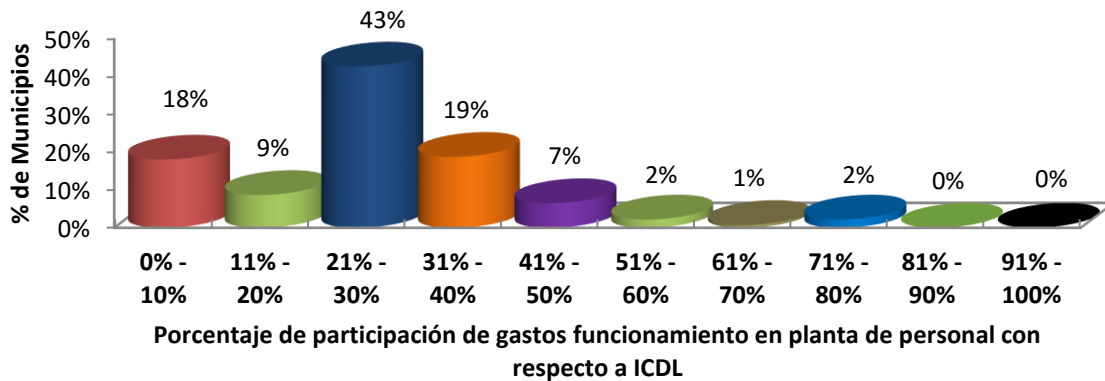
Específicamente en el 26% de los municipios los gastos de planta de personal corresponden hasta en un 20% de los ICLD, por su parte con la mayor participación total es decir en el 43% de los municipios, los gastos de la planta de personal participan entre el 21% y el 30% de los ICLD, con respecto al 19% del total de los municipios se encuentra una participación entre el 31% y 40% en dichos ingresos, en cuanto al 9% de los municipios sus gastos de personal participan entre el 41% y 60% con respecto a los ICLD, por último el faltante 3% de los municipios participa con sus gastos de personal entre el 61% y el 80% en los ICLD.

En este punto es relevante detenerse un momento para precisar que dentro de los ICLD contemplados para este análisis se incluyen el rubro denominado en las transferencias como “transferencias de libre

destinación”, no obstante, para otros requerimientos como por ejemplo los de categorización de los municipios

(contemplado en la Ley 1551 de 2012), no se consideran las transferencias de libre destinación parte de los ICDL.

Porcentaje de municipios según la participación de los gastos de planta de personal con respecto a sus ingresos corrientes de libre destinación



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

Porcentaje de municipio según la participación de los gastos de planta de personal con respecto a los Ingresos Corriente de Libre Destinación

% de municipios	Rango porcentaje participación gastos planta con respecto a ICDL
18%	Entre 0% Y 10%
9%	Entre 11% Y 20%
43%	Entre 21% Y 30%
19%	Entre 31% Y 40%
7%	Entre 41% Y 50%
2%	Entre 51% Y 60%
1%	Entre 61% Y 70%
2%	Entre 71% Y 80%
Total	100%

Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional

CONCLUSIONES

Los análisis estadísticos de la información recaudada por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública en marco del desarrollo del plan de consolidación y fortalecimiento arrojaron cinco elementos concluyentes de gran relevancia para ser desarrollados y contemplados en las intervenciones a los entes territoriales, a continuación se desarrolla cada uno de ellos. Es pertinente precisar que no todos los municipios presentan de manera literal los inconvenientes identificados y descritos aquí, sin embargo se establece la tendencia arrojada por los promedios y proporciones estadísticas.

En primer lugar, se determinó que los municipios no demuestran conocimiento pleno sobre las competencias de las autoridades municipales tales como el concejo y el alcalde para la reglamentación de los asuntos propios de la gestión municipal, pues muchos de los actos administrativos que debieron ser expedidos por el concejo municipal a través de acuerdo, se sancionaron con decreto proferido por el alcalde sin contemplar algún tipo de facultades que hubiesen sido otorgadas por el concejo, o viceversa, es decir asuntos propios del alcalde se proferían directamente por el concejo municipal.

La constante confusión entre estructura administrativa y estructura orgánica se encuentra en segundo lugar como uno de los hallazgos más relevantes, el manejo de los conceptos que complementan la noción de estructura tales como *administrativa*, *orgánica* y *organizacional*, se utilizan sin distinción alguna en los actos administrativos que establecen dicho asunto; es importante enfatizar en la diferencia de los conceptos que tienden a ser homologados para que se

utilicen adecuadamente. Por otra parte, en repetidas ocasiones se encontraron en un solo acto administrativo tres asuntos, a saber: la estructura administrativa, la planta de personal y las escalas salariales de los municipios, la independencia de estos asuntos que legalmente deben establecerse en actos administrativos autónomos son elementos por recalcar en los entes territoriales.

El reajuste de las estructuras administrativas a las actuales disposiciones legales, se convierte en un inminente objetivo por promover en los entes territoriales ya que muchos aún contemplan la existencia de dependencias encargadas de ejecutar funciones propias de las suprimidas Unidades Municipales de Asistencia Técnica Agropecuaria (UMATA), de igual manera, se hace importante promover el cumplimiento de la Ley 142 de 1994 sobre la prestación de servicios públicos por parte de empresas particulares o en su defecto por el sector descentralizado constituido a través de sociedades públicas por acciones, lo cual permite garantizar escenarios de eficiencia.

El tercer elemento concluyente, vislumbra la necesidad de fomentar la aplicación estudios de cargas de trabajo para establecer las plantas de personal con base en criterios técnicos, generando relaciones lógicas entre jefe y su cantidad de servidores subordinados, sujetándose a la realidad del entorno municipal y a las necesidades del mismo, de igual manera es menester inculcar el cumplimiento de la nomenclatura y clasificación de empleos reglamentada en el Decreto Ley 785 de 2005. Por otra parte, se debe realizar la actualización de los niveles jerárquicos que ya no existen, tales como ejecutivo y administrativo, presentando sus

equivalencias correspondientes contempladas en el decreto citado anteriormente, finalmente recalcar la importancia que amerita la conformación de una planta de carácter global que otorgue movilidad a los cargos, y permita asignar el personal a las necesidades de las dependencias de la administración.

En lo que se refiere al cuarto asunto se encuentran las escalas salariales, en estas son frecuentes los traslapes y diferencias significativas entre grados y niveles jerárquicos, estos indudablemente son aspectos por corregir estableciendo criterios técnicos de distribución entre las brechas salariales; análogamente se debe buscar la correcta articulación entre la planta de personal, el manual específico de funciones y competencias laborales y la escala salarial, de manera tal que los montos de remuneración, respondan a los requisitos que ameritan los empleos y por su puesto las funciones a desempeñar.

En quinto lugar, haciendo referencia al manual específico de funciones y competencias laborales se concluye que no se están considerando las políticas que establece el gobierno nacional para su adopción, a pesar que existe relativa claridad sobre la autoridad que debe expedir este documento (alcalde), no está claro el orden y los contenidos que se deben desarrollar en dicho acto administrativo.

Finalmente a manera de conclusión general se puede afirmar que el plan de consolidación y fortalecimiento permitió recaudar y analizar la información fundamental para determinar un diagnóstico general de la situación en la que se encuentran en la actualidad las capacidades institucionales de los

municipios objeto de estudio, arrojando como resultado escenarios de alerta y un llamado inminente de carácter Interinstitucional para realizar una efectiva la asistencia técnica a los municipios de sexta categoría objeto de estudio con el fin de fortalecer su capacidad institucional.

CUADROS DE RESUMEN

Departamento:	Municipio:	Código DANE:	Señale el número de dependencias en la estructura administrativa.	¿El municipio diferencia la estructura administrativa de la estructura orgánica?	¿Alguna dependencia de la estructura administrativa es denominada umata?	¿Alguna dependencia de la estructura administrativa es denominada servicios públicos?	¿Hay al menos una dependencia que tenga más de 15 funciones?	¿El Municipio posee un solo acto administrativo para asuntos que legal y técnicamente deben establecerse a través de acto administrativo independiente?	¿Existe acto administrativo independiente de estructura administrativa?	¿La autoridad que expidió el acto administrativo de estructura administrativa es la competente?	¿El organigrama se ajusta a la estructura administrativa?	¿Existe acto administrativo independiente de escala salarial?	¿La autoridad que expidió el acto administrativo de escala salarial es la competente?
ANTIOQUIA	ANORI	5040	8	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI
ANTIOQUIA	BRICENO	5107	5	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO
ANTIOQUIA	BURITICA	5113	4	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO
ANTIOQUIA	CACERES	5120	5	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO
ANTIOQUIA	CANASGORDAS	5138	4	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO
ANTIOQUIA	CAUCASIA	5154	8	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI
ANTIOQUIA	EL BAGRE	5250	12	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI
ANTIOQUIA	GUADALUPE	5315	7	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO
ANTIOQUIA	ITUANGO	5361	8	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO
ANTIOQUIA	NECHI	5495	6	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO
ANTIOQUIA	PEQUE	5543	5	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO
ANTIOQUIA	SABANALARGA	5628	4	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO
ANTIOQUIA	TARAZA	5790	8	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO
ANTIOQUIA	TOLEDO	5819	6	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI
ANTIOQUIA	URAMITA	5842	6	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI
ANTIOQUIA	VALDIVIA	5854	5	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO
ANTIOQUIA	VEGACHI	5858	5	SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI
BOLIVAR	EL CARMEN DE BOLIVAR	13244	8	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO
BOLIVAR	PINILLOS	13549	9	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO
BOLIVAR	REGIDOR	13580	6	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI
BOLIVAR	RIO VIEJO	13600	12	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO
BOLIVAR	SAN CRISTOBAL	13620	11	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO
BOLIVAR	SAN FERNANDO	13650	4	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI
BOLIVAR	SAN JACINTO	13654	6	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO
CAQUETA	BELÉN ANDAQUIES	18094	5	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
CAQUETA	CARTAGENA DEL CHAIRA	18150	8	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI
CAQUETA	CURILLO	18205	4	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI
CAQUETA	EL PAUJIL	18256	3	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI
CAQUETA	LA MONTANITA	18410	3	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI
CAQUETA	MILAN	18460	3	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI
CAQUETA	SAN VICENTE DEL CAGUAN	18753	4	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI
CAQUETA	SOLANO	18756	7	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI
CAQUETA	SOLITA	18785	7	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI
CAQUETA	VALPARAISO	18860	3	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI
CAUCA	ALMAGER	19022	3	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	NO
CAUCA	ARGELIA	19050	5	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI
CAUCA	BALBOA	19075	4	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO
CAUCA	BOLIVAR	19100	7	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO
CAUCA	BUENOS AIRES	19110	5	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI
CAUCA	CAIBIO	19130	7	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
CAUCA	CALDONO	19137	3	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
CAUCA	CALOTO	19142	9	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
CAUCA	CORINTO	19212	7	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO
CAUCA	EL TAMBO	19256	7	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO
CAUCA	FLORENCIA	19290	4	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO
CAUCA	GUAPI	19318	8	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO
CAUCA	MIRANDA	19455	11	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI
CAUCA	SANTANDER DE QUILCHAO	19698	10	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO
CAUCA	TORIBIO	19821	10	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO
CORDOBA	AYAPEL	23068	5	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO
CORDOBA	BUENAVISTA	23079	8	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI
CORDOBA	CANALETE	23090	6	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO
CORDOBA	MONTELIBANO	23466	9	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI
CORDOBA	PUERTO LIBERTADOR	23580	4	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO
CORDOBA	SAN JOSE DE URE	23682	9	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI
CORDOBA	TIERRALTA	23807	6	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO
CORDOBA	VALENCIA	23855	7	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI
META	BARRANCA DE UPIA	50110	6	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO
META	CABUYARO	50124	3	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI
META	FUENTE DE ORO	50287	6	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO
META	MAPIRIPAN	50325	4	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI
META	MESETAS	50330	4	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
META	LA MACARENA	50350	4	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
META	PUERTO CONCORDIA	50450	4	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI

Departamento:	Municipio:	Código DANE:	¿La escala salarial establece debidamente los grados salariales actuales de la administración pública?	¿La escala salarial diferencia debidamente los niveles jerárquicos actuales de la administración pública?	¿La escala salarial fue construida con criterios técnicos, es decir cuenta con asignaciones ascendentes entre grados y niveles?	¿Existen traslapes entre los niveles jerárquicos de la escala salarial?	¿Existe acto administrativo independiente de planta de personal?	¿La autoridad que expidió el acto administrativo de planta de personal es la competente?	¿El municipio cuenta con un modelo de planta global o planta estructural?	¿De conformidad con la planta de personal, cuántos servidores públicos se encuentran en el nivel profesional?	¿La nomenclatura y clasificación de empleos de la alcaldía se encuentra de acuerdo con el Decreto Ley 785 de 2005?	Señale el número de empleos de la planta personal.
ANTIOQUIA	ANORI	5040	NO	NO	NO	NO	NO	SI	Estructural	1	SI	45
ANTIOQUIA	BRICENO	5107	NO	NO	NO	SI	SI	SI	Estructural	1	SI	16
ANTIOQUIA	BURITICA	5113	NO	NO	NO	SI	NO	SI	Estructural	1	SI	12
ANTIOQUIA	CACERES	5120	NO	NO	NO	SI	SI	SI	Global	1	SI	21
ANTIOQUIA	CANASGORDAS	5138	NO	NO	NO	SI	NO	NO	Estructural	1	SI	16
ANTIOQUIA	CAUCASIA	5154	SI	SI	NO	SI	NO	SI	Global	9	SI	107
ANTIOQUIA	EL BAGRE	5250	SI	SI	SI	SI	NO	SI	Estructural	0	SI	23
ANTIOQUIA	GUADALUPE	5315	NO	NO	NO	SI	NO	SI	Estructural	2	SI	12
ANTIOQUIA	ITUANGO	5361	NO	NO	NO	SI	NO	SI	Estructural	2	SI	36
ANTIOQUIA	NECHI	5495	NO	NO	NO	SI	NO	SI	GLOBAL	7	NO	27
ANTIOQUIA	PEQUE	5543	NO	NO	NO	SI	SI	NO	GLOBAL	2	SI	18
ANTIOQUIA	SABANALARGA	5628	NO	NO	NO	SI	NO	SI	GLOBAL	1	NO	20
ANTIOQUIA	TARAZA	5790	NO	NO	NO	SI	NO	SI	GLOBAL	2	NO	31
ANTIOQUIA	TOLEDO	5819	NO	NO	NO	NO	SI	SI	ESTRUCTURAL	1	SI	13
ANTIOQUIA	URAMITA	5842	NO	NO	NO	SI	NO	NO	GLOBAL	2	SI	24
ANTIOQUIA	VALDIVIA	5854	NO	NO	NO	SI	NO	NO	GLOBAL	3	SI	16
ANTIOQUIA	VEGACHI	5858	SI	SI	NO	SI	NO	NO	GLOBAL	3	SI	17
BOLIVAR	EL CARMEN DE BOLIVAR	13244	NO	NO	NO	SI	NO	NO	GLOBAL	6	SI	39
BOLIVAR	PINILLOS	13549	NO	NO	NO	SI	NO	NO	GLOBAL	1	NO	18
BOLIVAR	REGIDOR	13580	NO	NO	NO	SI	NO	NO	GLOBAL	3	SI	26
BOLIVAR	RIO VIEJO	13600	NO	NO	NO	SI	NO	NO	ESTRUCTURAL	5	NO	29
BOLIVAR	SAN CRISTOBAL	13620	NO	NO	NO	SI	NO	NO	ESTRUCTURAL	2	NO	17
BOLIVAR	SAN FERNANDO	13650	NO	SI	NO	SI	NO	NO	ESTRUCTURAL	2	NO	20
BOLIVAR	SAN JACINTO	13654	NO	NO	NO	SI	NO	NO	ESTRUCTURAL	6	NO	44
CAQUETA	BELEN ANDAQUIES	18094	SI	SI	SI	SI	NO	SI	GLOBAL	1	NO	18
CAQUETA	CARTAGENA DEL CHAIRA	18150	NO	NO	NO	SI	NO	NO	GLOBAL	1	NO	36
CAQUETA	CURILLO	18205	NO	SI	NO	SI	NO	NO	GLOBAL	5	NO	22
CAQUETA	EL PAUJIL	18256	NO	NO	NO	SI	NO	NO	GLOBAL	2	NO	20
CAQUETA	LA MONTANITA	18410	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Global	4	NO	26
CAQUETA	MILAN	18460	NO	NO	NO	SI	NO	SI	Global	3	NO	20
CAQUETA	SAN VICENTE DEL CAGUAN	18753	NO	NO	SI	SI	NO	SI	Global	10	NO	44
CAQUETA	SOLANO	18756	NO	NO	NO	SI	NO	SI	Estructural	2	NO	33
CAQUETA	SOLITA	18785	NO	SI	NO	SI	NO	NO	Estructural	1	NO	14
CAQUETA	VALPARAISO	18860	NO	NO	NO	SI	SI	SI	Global	1	SI	17
CAUCA	ALMAGER	19022	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Global	3	SI	17
CAUCA	ARGELIA	19050	SI	SI	NO	SI	SI	SI	Global	2	SI	16
CAUCA	BALBOA	19075	SI	SI	SI	SI	NO	SI	GLOBAL	4	SI	33
CAUCA	BOLIVAR	19100	SI	SI	SI	NO	NO	SI	GLOBAL	2	NO	32
CAUCA	BUENOS AIRES	19110	NO	NO	NO	NO	NO	NO	ESTRUCTURAL	0	SI	20
CAUCA	CAJIBIO	19130	SI	SI	NO	SI	SI	SI	GLOBAL	2	SI	32
CAUCA	CALDONO	19137	SI	SI	NO	SI	SI	SI	GLOBAL	3	SI	21
CAUCA	CALOTO	19142	NO	NO	NO	SI	SI	SI	ESTRUCTURAL	11	SI	89
CAUCA	CORINTO	19212	NO	NO	NO	SI	SI	SI	GLOBAL	4	SI	47
CAUCA	EL JAMBO	19256	NO	NO	NO	SI	NO	SI	ESTRUCTURAL	2	SI	32
CAUCA	EL DRENCAL	19290	SI	SI	NO	SI	SI	NO	GLOBAL	1	SI	9
CAUCA	GUAPI	19318	NO	NO	NO	SI	NO	NO	ESTRUCTURAL	4	SI	61
CAUCA	MIRANDA	19455	NO	SI	NO	SI	NO	SI	GLOBAL	11	SI	12
CAUCA	SANTANDER DE QUILICHAO	19698	SI	SI	SI	SI	SI	SI	GLOBAL	21	SI	84
CAUCA	TORIBIO	19821	NO	NO	NO	SI	SI	SI	ESTRUCTURAL	4	NO	31
CORDOBA	AYAPEL	23068	SI	NO	NO	SI	SI	SI	GLOBAL	5	NO	67
CORDOBA	BUENAVISTA	23079	SI	NO	SI	NO	NO	NO	ESTRUCTURAL	22	SI	2
CORDOBA	CANALETE	23090	SI	SI	SI	SI	NO	NO	GLOBAL	27	SI	3
CORDOBA	MONTELIBANO	23466	NO	NO	NO	SI	NO	NO	GLOBAL	5	SI	18
CORDOBA	PUERTO LIBERTADOR	23580	SI	SI	NO	NO	NO	SI	GLOBAL	3	SI	30
CORDOBA	SAN JOSE DE URE	23682	SI	SI	NO	SI	NO	SI	ESTRUCTURAL	2	SI	45
CORDOBA	TIERRALTA	23807	SI	SI	SI	SI	NO	NO	GLOBAL	17	SI	77
CORDOBA	VALENCIA	23855	SI	SI	SI	SI	NO	NO	GLOBAL	6	SI	34
META	BARRANCA DE UPIA	50110	SI	SI	SI	NO	SI	SI	ESTRUCTURAL	4	SI	21
META	CABUYARO	50124	SI	SI	NO	SI	SI	SI	ESTRUCTURAL	1	SI	14
META	FUENTE DE ORO	50287	SI	SI	SI	NO	NO	NO	ESTRUCTURAL	3	NO	28
META	MAPIRIPAN	50325	SI	SI	NO	SI	SI	SI	GLOBAL	1	SI	17
META	MESETAS	50330	NO	SI	NO	SI	NO	NO	ESTRUCTURAL	1	SI	19
META	LA MACARENA	50350	SI	SI	NO	SI	SI	SI	GLOBAL	2	SI	21
META	PUERTO CONCORDIA	50450	SI	SI	NO	SI	NO	NO	ESTRUCTURAL	2	SI	18

*Datos promediados

*Datos promediados

Departamento:	Municipio:	Código DANE:	¿Cuenta con acto administrativo independiente de manual específico de funciones y competencias laborales?	¿La autoridad que expidió el acto administrativo de manual específico de funciones y competencias laborales es la competente?	¿El manual específico de funciones y competencias laborales se ajusta a las políticas del Gobierno Nacional (Decreto 2539 2005)?	¿Depende económicamente el municipio en más de un 90% de las transferencias?	¿Digite en miles pesos el valor de los ingresos corrientes de libre destinación del Municipio.	¿Digite en miles pesos el valor de los gastos de funcionamiento en la planta de personal del Municipio.	¿En los últimos 3 años el municipio ha estado en Ley 550 de 1999?	Relación de subordinación: número de subordinados por cada jefe.	Participación de gastos de la planta de personal con respecto a los Ingresos Corrientes de Libre Destinación.	
*Datos promediados	ANTIOQUIA	ANORI	5040	NO	SI	SI	NO	6.958.620	917.526	NO	5,625	13%
	ANTIOQUIA	ANORI	5107	SI	SI	SI	NO	1.584.879	373.071	NO	3,2	24%
	ANTIOQUIA	BURITICA	5113	SI	SI	SI	SI	1.460.017	267.772	NO	3	18%
	ANTIOQUIA	CACERES	5120	NO	SI	SI	NO	2.468.817	1.181.017	NO	4,2	48%
	ANTIOQUIA	CANASGORDAS	5138	SI	SI	SI	SI	1.796.959	827.597	NO	4	46%
	ANTIOQUIA	CAUCASIA	5154	SI	SI	NO	NO	9.882.820	2.675.972	SI	13,375	27%
	ANTIOQUIA	EL BAGRE	5250	SI	SI	NO	NO	11.913.590	2.521.836	NO	1,916666667	21%
	ANTIOQUIA	GUADALUPE	5315	SI	SI	NO	SI	1.840.585	463.877	NO	1,714285714	25%
	ANTIOQUIA	ITUANGO	5361	SI	SI	NO	NO	100*	30*	NO	4,5	30%
	ANTIOQUIA	NECHI	5495	SI	SI	NO	SI	4.171.591	587.088	NO	4,5	14%
	ANTIOQUIA	PEQUE	5543	SI	SI	NO	SI	1.823.642	284.673	NO	3,6	16%
	ANTIOQUIA	SABANALARGA	5628	SI	SI	NO	SI	1.176.970	355.797	NO	5	30%
	ANTIOQUIA	TARAZA	5790	SI	SI	NO	SI	100*	30*	NO	3,875	30%
	ANTIOQUIA	TOLEDO	5819	SI	SI	NO	NO	1.622.669	439.234	NO	2,166666667	27%
	ANTIOQUIA	URAMITA	5842	SI	SI	NO	SI	1.244.376	169.439	NO	4	14%
	ANTIOQUIA	VALDIVIA	5854	SI	SI	NO	NO	2.376.814	533.375	NO	3,2	22%
	ANTIOQUIA	VEGACHI	5858	SI	SI	NO	NO	1.785.790	648.373	NO	3,4	36%
	BOLIVAR	EL CARMEN DE BOLIVAR	13244	NO	SI	NO	SI	2.393.268	1.000.285	NO	4,875	42%
	BOLIVAR	PINILLOS	13549	NO	NO	NO	NO*	100*	30*	NO	2	30%
	BOLIVAR	REGIDOR	13580	SI	SI	NO	SI	1.204.188	466.378	NO	4,333333333	39%
BOLIVAR	RIO VIEJO	13600	SI	SI	NO	SI	1.844.662	618.728	NO	2,416666667	34%	
BOLIVAR	SAN CRISTOBAL	13620	NO	NO	NO	SI	1.844.662	618.728	NO	1,545454545	34%	
BOLIVAR	SAN FERNANDO	13650	NO	NO	NO	SI	1.458.367	333.217	NO	5	23%	
BOLIVAR	SAN JACINTO	13654	SI	SI	NO	SI	2.476.907	1.009.534	NO	7,333333333	41%	
CAQUETA	BELEN ANDAQUIES	18094	SI	SI	SI	NO	1.684.674	863.311	SI	3,6	51%	
CAQUETA	CARTAGENA DEL CHAIRA	18150	SI	NO	NO	NO	2.084.329	497.914	NO	4,5	24%	
CAQUETA	CURILLO	18205	SI	SI	NO	NO	1.371.674	481.959	NO	5,5	35%	
CAQUETA	EL PAUJIL	18256	SI	SI	NO	NO	1.320.861	624.031	NO	6,666666667	47%	
CAQUETA	LA MONTANITA	18410	SI	SI	NO	NO	2.511.168	746.245	NO	8,666666667	30%	
CAQUETA	MILAN	18460	SI	SI	NO	SI	1.612.924	641.579	NO	6,666666667	40%	
CAQUETA	SAN VICENTE DEL CAGUAN	18753	NO	SI	NO	NO	4.143.917	1.523.949	NO	11	37%	
CAQUETA	SOLANO	18756	NO	SI	NO	NO	100*	30*	NO	4,714285714	30%	
CAQUETA	SOLITA	18785	SI	SI	NO	NO	1.489.922	329.925	NO	2	22%	
CAQUETA	VALPARAISO	18860	SI	SI	NO	NO	1650000*	425.647	NO	5,666666667	26%	
CAUCA	ALMAGER	19022	SI	SI	NO	SI	2.311.494	541.591	NO	5,666666667	23%	
CAUCA	ARGELIA	19050	NO	NO	NO	NO	100*	30*	NO	3,2	30%	
CAUCA	BALBOA	19075	NO	NO	NO	NO	100*	30*	NO	8,25	30%	
CAUCA	BOLIVAR	19100	SI	SI	NO	NO	100*	30*	NO	4,571428571	30%	
CAUCA	BUENOS AIRES	19110	SI	SI	NO	SI	1.179.465	305.826	NO	4	26%	
CAUCA	CAJIBIO	19130	SI	SI	NO	SI	1.682.969	619.588	NO	4,571428571	37%	
CAUCA	CALDONO	19137	SI	SI	NO	SI	1.387.947	30*	NO	7	49%	
CAUCA	CALOTO	19142	SI	SI	NO	NO	6.222.162	2.876.833	NO	9,888888889	46%	
CAUCA	CORINTO	19212	SI	SI	NO	NO	2.945.812	1.107.598	NO	6,714285714	38%	
CAUCA	EL TAMBO	19256	NO	SI	SI	NO	2.097.488	645.036	NO	4,571428571	31%	
CAUCA	FLORENCIA	19290	NO	NO	NO	NO	100*	30*	NO	2,25	30%	
CAUCA	GUAPI	19318	NO	NO	NO	NO	100*	30*	NO	7,625	30%	
CAUCA	MIRANDA	19455	NO	SI	SI	NO	8.747.725	1.560.594	NO	1,090909091	18%	
CAUCA	SANTANDER DE QUILCHAO	19698	SI	SI	SI	NO	10.691.149	2.947.851	NO	8,4	28%	
CAUCA	TORIBIO	19821	SI	SI	NO	SI	2.315.760	762.683	NO	3,1	33%	
CORDOBA	AYAPEL	23068	SI	SI	NO	NO	2.347.643	741.107	NO	13,4	32%	
CORDOBA	BUENAVISTA	23079	SI	SI	NO	SI	100*	30*	NO	0,25	30%	
CORDOBA	CANALETE	23090	SI	SI	NO	SI	2.326.975	612.771	NO	0,5	26%	
CORDOBA	MONTELIBANO	23466	NO	NO	NO	NO	9.862.538	771.613	SI	2	8%	
CORDOBA	PUERTO LIBERTADOR	23580	SI	SI	NO	NO	2.178.856	905.152	SI	7,5	42%	
CORDOBA	SAN JOSE DE URE	23682	SI	SI	NO	SI	1.557.717	660.504	NO	5	42%	
CORDOBA	TIERRALTA	23807	SI	SI	NO	NO	6.502.110	1.550.468	NO	12,833333333	24%	
CORDOBA	VALENCIA	23855	SI	SI	NO	NO	1.891.600	664.710	NO	4,857142857	35%	
META	BARRANCA DE UPIA	50110	SI	NO	NO	NO	3.910.122	914.270	NO	3,5	23%	
META	CABUYARO	50124	SI	SI	SI	SI	100*	30*	NO	4,666666667	30%	
META	FUENTE DE ORO	50287	SI	SI	SI	NO	2.139.573	1.226.832	NO	4,666666667	57%	
META	MAPÍRIPAN	50325	SI	SI	SI	SI	2.477.601	632.021	NO	4,25	26%	
META	MESETAS	50330	SI	NO	NO	NO	2.026.875	630.961	NO	4,75	31%	
META	LA MACARENA	50350	SI	SI	SI	NO*	100*	30*	NO*	5,25	30%	
META	PUERTO CONCORDIA	50450	NO	NO	NO	NO	1.757.350	351.801	NO	4,5	20%	
META	PUERTO LOPEZ	50573	SI	SI	NO	NO	6.083.139	1.968.192	NO	9,111111111	32%	

Departamento:	Municipio:	Código DANE:	Señale el número de dependencias en la estructura administrativa.	¿El municipio diferencia la estructura administrativa de la estructura orgánica?	¿Alguna dependencia de la estructura administrativa es denominada umata?	¿Alguna dependencia de la estructura administrativa es denominada servicios públicos?	¿Hay al menos una dependencia que tenga más de 15 funciones?	¿El Municipio posee un solo acto administrativo para asuntos que legal y técnicamente deben establecerse a través de acto administrativo independiente?	¿Existe acto administrativo independiente de estructura administrativa?	¿La autoridad que expidió el acto administrativo de estructura administrativa es la competente?	¿El organigrama se ajusta a la estructura administrativa?	¿Existe acto administrativo independiente de escala salarial?	¿La autoridad que expidió el acto administrativo de escala salarial es la competente?
META	PUERTO LOPEZ	50573	9	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI
META	PUERTO RICO	50590	4	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI
*Datos promediados													
META	ARAMA	50683	3	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI
META	VISTAHERMOSA	50711	5	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI
NARIÑO	ALBAN	52019	6	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI
NARIÑO	ARBOLEDA	52051	5	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI
NARIÑO	BARBACOAS	52079	6	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI
NARIÑO	BUESACO	52110	6	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO
NARIÑO	SAN ANDRES DE TUMACO	52835	9	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO
N. DE SANTANDER	ABREGO	54003	4	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO
N. DE SANTANDER	ARBOLEDAS	54051	5	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI
N. DE SANTANDER	BUCARASICA	54109	8	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI
N. DE SANTANDER	CACHIRA	54128	7	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO
N. DE SANTANDER	CHITAGA	54174	7	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO
N. DE SANTANDER	CONVENCION	54206	5	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO
N. DE SANTANDER	EL CARMEN	54245	6	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI
N. DE SANTANDER	EL YARRA	54250	5	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO
N. DE SANTANDER	HACARI	54344	11	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI
N. DE SANTANDER	LA ESPERANZA	54385	8	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO
N. DE SANTANDER	LA PLAYA	54398	5	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI
N. DE SANTANDER	SAN CALIXTO	54670	8	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI
N. DE SANTANDER	SARDINATA	54720	7	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO
N. DE SANTANDER	TEORAMA	54800	6	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO
N. DE SANTANDER	TIBU	54810	9	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI
N. DE SANTANDER	VILLACARO	54871	4	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI
SUCRE	CAIMITO	70124	7	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO
SUCRE	COLOSO	70204	5	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI
SUCRE	CHALAN	70230	6	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI
SUCRE	EL ROBLE	70233	7	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO
SUCRE	GUARANDA	70265	7	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO
SUCRE	LA UNION	70400	7	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO
SUCRE	MAJAGUAL	70429	7	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
SUCRE	OVEJAS	70508	4	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO
SUCRE	PALMITO	70523	7	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO
SUCRE	SAMPUES	70670	10	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO
SUCRE	SAN BENITO ABAD	70678	4	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO
SUCRE	SAN MARCOS	70708	4	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
SUCRE	SAN ONOFRE	70713	9	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI
SUCRE	SAN PEDRO	70717	5	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO
SUCRE	SUCRE	70771	8	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO
TOLIMA	AMBALEMA	73030	5	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO
TOLIMA	ANZOATEGUI	73043	4	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI
TOLIMA	ARMERO-	73055	4	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO
TOLIMA	ATACO	73067	7	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO
TOLIMA	CASABIANCA	73152	2	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO
TOLIMA	CHAPARRAL	73168	4	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI
TOLIMA	COELLO	73200	3	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI	NO
TOLIMA	CUNDAY	73226	3	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO
TOLIMA	FALAN	73270	4	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO
TOLIMA	NATAGAIMA	73483	5	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
TOLIMA	ORTEGA	73504	4	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO
TOLIMA	PALOCABILDO	73520	4	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO
TOLIMA	PLANADAS	73555	9	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
TOLIMA	RIOBLANCO	73616	5	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
VALLE DEL CAUCA	ALCALA	76020	5	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO
VALLE DEL CAUCA	ANSERMANUEVO	76041	5	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
VALLE DEL CAUCA	ARGELIA	76054	4	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI
VALLE DEL CAUCA	BOLIVAR	76100	8	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
VALLE DEL CAUCA	CALIMA - DARIEN	76126	9	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO
VALLE DEL CAUCA	FLORIDA	76275	9	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
VALLE DEL CAUCA	PRADERA	76563	6	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO
ARAUCA	ARAUQUITA	81065	8	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
ARAUCA	CRAVO NORTE	81220	8	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI
ARAUCA	FORTUL	81300	3	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
ARAUCA	PUERTO RONDON	81591	3	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	SI
ARAUCA	SARAVENA	81736	7	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
PUTUMAYO	COLON	86219	5	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO
PUTUMAYO	ORITO	86320	5	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI
PUTUMAYO	PUERTO ASIS	86568	7	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
PUTUMAYO	PUERTO CAICEDO	86569	6	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI
PUTUMAYO	SIBUNDOY	86749	5	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI
PUTUMAYO	SAN FRANCISCO	86755	3	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI
PUTUMAYO	SANTIAGO	86760	5	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI
PUTUMAYO	VILLAGARZON	86885	5	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI

Departamento:	Municipio:	Código DANE:	¿La escala salarial establece debidamente los grados salariales actuales de la administración pública?	¿La escala salarial diferencia debidamente los niveles jerárquicos actuales de la administración pública?	¿La escala salarial fue construida con criterios técnicos, es decir cuenta con asignaciones ascendentes entre grados y niveles?	¿Existen traslapes entre los niveles jerárquicos de la escala salarial?	¿Existe acto administrativo independiente de planta de personal?	¿La autoridad que expidió el acto administrativo de planta de personal es la competente?	¿El municipio cuenta con un modelo de planta global o planta estructural?	¿De conformidad con la planta de personal, cuántos servidores públicos se encuentran en el nivel profesional?	¿La nomenclatura y clasificación de empleos de la alcaldía se encuentra de acuerdo con el Decreto Ley 785 de 2005?	Señale el número de empleos de la planta de personal.
META	PUERTO RICO	50590	SI	SI	SI	SI	SI	SI	GLOBAL	18	SI	82
META	PUERTO RICO	50590	SI	SI	NO	SI	SI	SI	ESTRUCTURAL	1	NO	27
META	SAN JUAN DE ARAMA	50683	SI	SI	SI	SI	SI	NO	GLOBAL	2	SI	16
META	VISTAHERMOSA	50711	SI	NO	NO	SI	SI	SI	ESTRUCTURAL	1	NO	21
NARIÑO	ALBAN	52019	SI	SI	NO	SI	NO	NO	GLOBAL	2	SI	16
NARIÑO	ARBOLEDA	52051	SI	SI	NO	SI	NO	SI	ESTRUCTURAL	2	SI	34
NARIÑO	BARBACOAS	52079	NO	NO	NO	NO	SI	SI	GLOBAL	1	SI	72
NARIÑO	BUESACO	52110	NO	SI	NO	SI	NO	SI	ESTRUCTURAL	7	SI	20
NARIÑO	SAN ANDRES DE TUMACO	52835	NO	SI	NO	SI	NO	NO	ESTRUCTURAL	11	NO	68
N. DE SANTANDER	ABREGO	54003	SI	NO	NO	SI	NO	NO	GLOBAL	1	SI	16
N. DE SANTANDER	ARBOLEDAS	54051	NO	SI	NO	SI	SI	SI	GLOBAL	2	SI	18
N. DE SANTANDER	BUCARASICA	54109	SI	NO	NO	SI	SI	SI	GLOBAL	0	SI	13
N. DE SANTANDER	CACHIRA	54128	NO	NO	NO	SI	SI	SI	GLOBAL	1	SI	33
N. DE SANTANDER	CHITAGA	54174	NO	NO	NO	NO	NO	NO	ESTRUCTURAL	4	SI	10
N. DE SANTANDER	CONVENCION	54206	NO	NO	NO	SI	NO	SI	GLOBAL	1	SI	22
N. DE SANTANDER	EL CARMEN	54245	NO	SI	NO	SI	NO	NO	GLOBAL	1	SI	20
N. DE SANTANDER	EL TARRA	54250	NO	NO	NO	SI	NO	NO	ESTRUCTURAL	1	NO	19
N. DE SANTANDER	HACARI	54344	NO	SI	NO	SI	NO	NO	ESTRUCTURAL	1	NO	14
N. DE SANTANDER	LA ESPERANZA	54385	NO	NO	NO	SI	SI	SI	ESTRUCTURAL	1	SI	32
N. DE SANTANDER	LA PLAYA	54398	SI	SI	NO	SI	NO	NO	ESTRUCTURAL	1	SI	9
N. DE SANTANDER	SAN CALIXTO	54670	NO	SI	NO	SI	NO	NO	ESTRUCTURAL	2	SI	12
N. DE SANTANDER	SARDINATA	54720	SI	SI	NO	NO	NO	SI	GLOBAL	2	SI	44
N. DE SANTANDER	TEORAMA	54800	SI	SI	NO	SI	NO	NO	GLOBAL	1	SI	11
N. DE SANTANDER	TIBU	54810	SI	SI	NO	SI	SI	NO	GLOBAL	4	SI	16
N. DE SANTANDER	VILLACARO	54871	SI	SI	NO	SI	NO	NO	ESTRUCTURAL	2	SI	9
SUCRE	CAIMITO	70124	SI	SI	NO	SI	SI	SI	ESTRUCTURAL	5	SI	31
SUCRE	COLOSO	70204	SI	SI	NO	NO	SI	SI	ESTRUCTURAL	3	SI	50
SUCRE	CHALÁN	70230	SI	SI	SI	SI	SI	SI	GLOBAL	2	SI	22
SUCRE	EL ROBLE	70233	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Global	5	NO	18
SUCRE	GUARANDA	70265	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Estructural	2	NO	15
SUCRE	LA UNION	70400	SI	SI	SI	NO	SI	SI	Estructural	3	SI	24
SUCRE	MAJAGUAL	70429	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Global	5	NO	26
SUCRE	OVEJAS	70508	SI	SI	NO	NO	NO	NO	Global	6	SI	34
SUCRE	PALMITO	70523	SI	SI	SI	NO	SI	SI	Estructural	5	NO	36
SUCRE	SAMPUES	70670	SI	NO	NO	NO	SI	SI	Estructural	2	SI	40
SUCRE	SAN BENITO ABAD	70678	SI	NO	SI	NO	SI	SI	Global	8	SI	30
SUCRE	SAN MARCOS	70708	SI	SI	NO	NO	SI	SI	Estructural	14	SI	68
SUCRE	SAN ONOFRE	70713	SI	SI	NO	NO	SI	SI	Estructural	6	NO	60
SUCRE	SAN PEDRO	70717	SI	NO	NO	NO	SI	NO	Global	5	NO	39
SUCRE	SUCRE	70771	SI	NO	NO	NO	NO	SI	Estructural	3	NO	43
TOLIMA	AMBALEMA	73030	SI	NO	NO	NO	SI	SI	Estructural	3	NO	18
TOLIMA	ANZOATEGUI	73043	SI	NO	NO	NO	NO	NO	Estructural	1	NO	17
TOLIMA	ARMERO	73055	SI	SI	NO	NO	NO	NO	Global	3	NO	18
TOLIMA	ATACO	73067	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Global	6	NO	23
TOLIMA	CASABIANCA	73152	SI	SI	NO	NO	NO	SI	Global	4	SI	13
TOLIMA	CHAPARRAL	73168	SI	SI	NO	NO	SI	SI	Global	7	SI	45
TOLIMA	COELLO	73200	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Global	3	SI	17
TOLIMA	CUNDAY	73226	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Global	1	SI	16
TOLIMA	FALAN	73270	SI	SI	NO	NO	NO	SI	Global	0	SI	19
TOLIMA	NATAGAIMA	73483	SI	SI	NO	NO	NO	NO	Global	3	SI	30
TOLIMA	ORTEGA	73504	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Estructural	2	NO	25*
TOLIMA	PALOCABILDO	73520	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Estructural	1	NO	11
TOLIMA	PLANADAS	73555	SI	SI	NO	NO	SI	SI	Global	3	SI	35
TOLIMA	RIOBLANCO	73616	SI	SI	NO	NO	SI	SI	Estructural	2	SI	31
VALLE DEL CAUCA	ALCALA	76020	NO	SI	NO	NO	NO	SI	Estructural	1	NO	35
VALLE DEL CAUCA	ANSERMANUEVO	76041	SI	SI	SI	NO	SI	SI	Global	1	NO	42
VALLE DEL CAUCA	ARGELIA	76054	SI	SI	NO	NO	NO	NO	Global	0	SI	13
VALLE DEL CAUCA	BOLIVAR	76100	NO	NO	NO	NO	NO	SI	Global	3	SI	43
VALLE DEL CAUCA	CALIMA - BARIEN	76126	SI	SI	NO	NO	SI	SI	Estructural	4	NO	52
VALLE DEL CAUCA	FLORIDA	76275	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Global	8	NO	74
VALLE DEL CAUCA	PRADERA	76563	SI	NO	NO	NO	SI	SI	Global	8	SI	52
ARAUCA	ARAUQUITA	81065	SI	SI	SI	NO	SI	SI	Global	1	NO	62
ARAUCA	CRAVO NORTE	81220	SI	SI	NO	NO	NO	NO	Estructural	2	NO	15
ARAUCA	FORTUL	81300	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Estructural	1	NO	17
ARAUCA	PUERTO RONDON	81591	SI	SI	NO	NO	NO	NO	Estructural	1	NO	16
ARAUCA	SARAVENA	81736	SI	SI	NO	NO	SI	SI	Global	6	SI	49
PUTUMAYO	COLON	86219	NO	NO	NO	SI	NO	NO	Global	3	NO	10
PUTUMAYO	ORITO	86320	SI	NO	SI	SI	SI	NO	Global	6	NO	68
PUTUMAYO	PUERTO ASIS	86568	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Global	10	NO	57
PUTUMAYO	PUERTO CAICEDO	86569	SI	SI	NO	SI	NO	NO	Global	4	NO	28
PUTUMAYO	SIBUNDOY	86749	NO	SI	NO	SI	NO	NO	Global	1	NO	17
PUTUMAYO	SAN FRANCISCO	86755	SI	SI	NO	SI	NO	NO	Estructural	2	SI	16
PUTUMAYO	SANTIAGO	86760	SI	SI	NO	SI	NO	NO	Global	2	NO	15
PUTUMAYO	VILLAGARZÓN	86885	SI	SI	NO	SI	NO	NO	Global	6	SI	29

Departamento:	Municipio:	Código DANE:	¿Cuenta con acto administrativo independiente de funciones y competencias laborales?	¿La autoridad que expidió el acto administrativo de funciones y competencias laborales es la competente?	¿El manual específico de funciones se ajusta a las políticas del Gobierno Nacional (Decreto 2539 2005)?	¿Depende económicamente el municipio en más de un 90% de las transferencias?	Digite en miles pesos el valor de los ingresos corrientes de libre destinación del Municipio.	Digite en miles pesos el valor de los gastos de funcionamiento en la planta de personal del Municipio.	¿En los últimos 3 años el municipio ha estado en Ley 550 de 1999?	Relación de subordinación: número de subordinados por cada jefe.	Participación de los gastos de la planta de personal con respecto a los Ingresos Corrientes de Libre Destinación.
METPA	PUERTO RICO	50573	SI	SI	NO	NO	6.083.139	1.968.192	NO	9,111111111	32%
META	PUERTO RICO	50590	SI	SI	NO	SI	100*	30*	NO	6,75	30%
META	SAN JUAN DE ARAMA	50683	SI	SI	NO	NO	1200000*	441.486	NO	5,333333333	37%
META	VISTAHERMOSA	50711	SI	SI	NO	SI	100*	30*	NO	4,2	30%
NARINO	ALBAN	52019	SI	SI	NO	SI	1.425.981	432.581	NO	2,666666667	30%
NARINO	ARBOLEDA	52051	SI	SI	NO	SI	1.024.191	331.476	NO	6,8	32%
NARINO	BARBACOAS	52079	NO	NO	NO	SI	100*	30*	NO	12	30%
NARINO	BUESACO	52110	SI	SI	NO	SI	1.679.138	447.782	NO	3,333333333	27%
NARIÑO	SAN ANDRES DE TUMACO	52835	SI	SI	NO	SI	100*	30*	NO	7,555555556	30%
N. DE SANTANDER	ABREGO	54003	NO	NO	NO	SI	1.071.807	361.343	NO	4	34%
N. DE SANTANDER	ARBOLEDAS	54051	SI	SI	NO	SI	324.321	249.989	NO	3,6	77%
N. DE SANTANDER	BUCARASICA	54109	SI	SI	NO	NO	1.002.728	267.217	NO	1,625	27%
N. DE SANTANDER	CACHIRA	54128	SI	NO	NO	SI	4.173.468	366.394	NO	4,714285714	9%
N. DE SANTANDER	CHITAGA	54174	SI	SI	NO	NO	1.558.054	341.014	NO	1,428571429	22%
N. DE SANTANDER	CONVENCION	54206	SI	NO	NO	SI	100*	30*	NO	4,4	30%
N. DE SANTANDER	EL CARMEN	54245	SI	SI	NO	SI	1.790.078	531.745	NO	3,333333333	30%
N. DE SANTANDER	EL TARRA	54250	NO	NO	NO	SI	2.510.894	270.044	NO	3,8	11%
N. DE SANTANDER	HACARI	54344	NO	NO	NO	NO	1.230.732	248.276	NO	1,272727273	20%
N. DE SANTANDER	LA ESPERANZA	54385	NO	NO	NO	NO	4.465.051	493.225	NO	4	11%
N. DE SANTANDER	LA PLAYA	54398	NO	NO	NO	NO	976.288	339.523	NO	1,8	35%
N. DE SANTANDER	SAN CALIXTO	54670	SI	SI	NO	SI	1.553.454	330.591	NO	1,5	21%
N. DE SANTANDER	SARDINATA	54720	SI	SI	SI	SI	826.562	641.508	NO	6,285714286	78%
N. DE SANTANDER	TEORAMA	54800	NO	NO	NO	SI	1.530.849	302.864	NO	1,833333333	20%
N. DE SANTANDER	TIBU	54810	SI	SI	NO	NO	3.567.531	1.325.531	NO	1,777777778	37%
N. DE SANTANDER	VILLACARO	54871	SI	SI	SI	SI	909.249	241.405	NO	2,25	27%
SUCRE	CAIMITO	70124	SI	SI	SI	SI	1.247.468	459.599	NO	4,428571429	37%
SUCRE	COLOSO	70204	SI	SI	NO	SI	1.688.674	446.817	NO	10	26%
SUCRE	CHALAN	70230	SI	SI	NO	SI	995.407	349.271	NO	3,666666667	35%
SUCRE	EL ROBLE	70233	SI	SI	NO	SI	8.061.714	470.749	NO	2,571428571	6%
SUCRE	GUARANDA	70265	SI	SI	SI	SI	100*	30*	SI	2,142857143	30%
SUCRE	LA UNION	70400	NO	NO	NO	SI	16.140.414	5.018.345	NO	3,428571429	31%
SUCRE	MAJAGUAL	70429	SI	SI	SI	SI	100*	30*	SI	3,714285714	30%
SUCRE	OVEJAS	70508	SI	SI	NO	SI	12.451.694	789.518	NO	8,5	6%
SUCRE	PALMITO	70523	SI	SI	NO	SI	10.850.888	973.863	NO	5,142857143	9%
SUCRE	SAMPUES	70670	SI	SI	NO	SI	15.819.698	914.207	NO	4	6%
SUCRE	SAN BENITO ABAD	70678	SI	SI	NO	SI	15.182.249	737.877	NO	7,5	5%
SUCRE	SAN MARCOS	70708	SI	SI	NO	SI	18.567.046	859.907	NO	17	5%
SUCRE	SAN ONOFRE	70713	SI	SI	NO	SI	19.215.794	539.460	NO	6,666666667	3%
SUCRE	SAN PEDRO	70717	SI	SI	NO	SI	14.161.448	633.565	NO	7,8	4%
SUCRE	SUCRE	70771	SI	SI	NO	SI	100*	30*	NO	5,375	30%
TOLIMA	AMBALEMA	73030	SI	SI	NO	NO	5.825.461	484.743	SI	3,6	8%
TOLIMA	ANZOATEGUI	73043	SI	NO	NO	NO	5.149.608	124.842	NO	4,25	2%
TOLIMA	ARMERO-	73055	NO	NO	NO	SI	6.658.328	526.279	NO	4,5	8%
TOLIMA	ATACO	73067	SI	SI	NO	SI	14.823.285	791.020	NO	3,285714286	5%
TOLIMA	CASABIANCA	73152	SI	SI	NO	SI	4.034.054	124.842	SI	6,5	3%
TOLIMA	CHAPARRAL	73168	SI	SI	NO	SI	28.641.938	1.520.784	NO	11,25	5%
TOLIMA	COELLO	73200	NO	NO	NO	SI	7.766.828	552.257	NO	5,666666667	7%
TOLIMA	CUNDAY	73226	SI	SI	SI	SI	344.552.480	252.678.950	NO	5,333333333	73%
TOLIMA	FALAN	73270	SI	SI	SI	SI	9.279.367	276.626	NO	4,75	3%
TOLIMA	NATAGAIMA	73483	SI	NO	NO	SI	9.289.224	619.743	NO	6	7%
TOLIMA	ORTEGA	73504	SI	NO	NO	SI	100*	30*	NO	6,25	30%
TOLIMA	PALOCABILDO	73520	SI	SI	NO	SI	7.136.180	295.939	NO	2,75	4%
TOLIMA	PLANADAS	73555	SI	SI	NO	SI	6.971.073	703.479	NO	3,888888889	10%
TOLIMA	RIOBLANCO	73616	SI	SI	SI	SI	6.088.045	439.176	NO	6,2	7%
VALLE DEL CAUCA	ALCALA	76020	SI	SI	SI	SI	3.254.379	546.913	NO	7	17%
VALLE DEL CAUCA	ANSERMANUEVO	76041	SI	SI	SI	SI	7.414.102	1.691.608	NO	8,4	23%
VALLE DEL CAUCA	ARGELIA	76054	NO	NO	NO	SI	3.303.359	237.486	NO	3,25	7%
VALLE DEL CAUCA	BOLIVAR	76100	SI	SI	NO	SI	100*	30*	NO	5,375	30%
VALLE DEL CAUCA	CALIMA - DARIEN	76126	SI	SI	NO	SI	8.184.470	1.577.388	NO	5,777777778	19%
VALLE DEL CAUCA	FLORIDA	76275	SI	SI	SI	SI	100*	30*	NO	8,222222222	30%
VALLE DEL CAUCA	PRADERA	76563	SI	SI	NO	SI	19.568.512	1.092.791	NO	8,666666667	6%
ARAUCA	ARAUQUITA	81065	SI	SI	SI	SI	7.429.819	2.082.959	NO	7,75	28%
ARAUCA	CRAVO NORTE	81220	SI	SI	SI	SI	306.734	212.509	NO	1,875	69%
ARAUCA	FORTUL	81300	SI	SI	SI	SI	2.155.813	658.038	NO	5,666666667	31%
ARAUCA	PUERTO RONDON	81591	SI	SI	SI	SI	871.432	393.148	NO	5,333333333	45%
ARAUCA	SARAVENA	81736	SI	SI	SI	SI	3.953.733	1.313.170	NO	7	33%
PUTUMAYO	COLON	86219	SI	SI	NO	NO	659.194	357.947	NO	2	54%
PUTUMAYO	ORITO	86320	SI	SI	NO	NO*	100*	30*	NO	13,6	30%
PUTUMAYO	PUERTO ASIS	86568	SI	SI	NO	NO	5.821.820	1.932.948	SI	8,142857143	33%
PUTUMAYO	PUERTO CAICEDO	86569	NO	NO	NO	NO	1600000*	630.374	NO	4,666666667	39%
PUTUMAYO	SIBUNDOY	86749	SI	SI	NO	NO*	100*	30*	NO	3,4	30%
PUTUMAYO	SAN FRANCISCO	86755	SI	SI	NO	NO	1.035.605	241.078	NO	5,333333333	23%
PUTUMAYO	SANTIAGO	86760	SI	SI	NO	NO*	100*	30*	NO*	3	30%
PUTUMAYO	VILLAGARZON	86885	SI	SI	SI	NO*	100*	30*	NO	5,8	30%