

- PROYECTO DE ACUERDO -

"Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali"

E L C O N C E J O D E S A N T I A G O D E C A L I

En uso de sus atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las otorgadas por el artículo 313, numerales 3 y 6 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 136 de 1994, y la Ley 617 de 2002

A C U E R D A:

TÍTULO I

ARTÍCULO 1°. OBJETIVO: Implementar para los distintos niveles el sistema salarial de los empleos adscritos a la Planta de Personal de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, el cual está integrado en términos de ley, por la estructura de los empleos, de conformidad con las funciones que se deban desarrollar y la escala y tipo de remuneración para cada cargo o categoría de cargos.

ARTÍCULO 2°. DEFINICION DE LOS NIVELES DEL SISTEMA SALARIAL: Bajo el amparo de la Ley 909 de 2004 y el decreto le 785 de 2005, mediante este acto administrativo se establece en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, unos nuevos niveles salariales establecidos para las denominaciones de empleos públicos definidos por las normas referidas, que regulan la materia, así: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

ARTÍCULO 3°. ALCANCE: Este Sistema Salarial y de Evaluación, esta diseñado para los empleos de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial de que trata la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 785 de 2005 en la administración central del Municipio.

ARTÍCULO 4°. DEFINICIONES: Adoptase las siguientes definiciones para el Sistema Salarial y el Manual de Valoración de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial:

PARAGRAFO. 4.1 SISTEMA SALARIAL

Se entiende como el conjunto de normas y procedimientos que establece un análisis de las retribuciones de cada empleo de acuerdo a una metodología de evaluación definida. Así, se pretende establecer una descripción de la estructura y composición salarial de los empleos públicos adscritos a la Planta de Personal de la Administración Central del Municipio de Santiago de

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

Cali, financiados con recursos propios, para evaluar la racionalidad técnica, legal y financiera del sistema salarial en cuanto a la equidad en la situación de remuneraciones respecto de las funciones, antecedentes, condiciones y recursos de trabajo.

PARAGRAFO. 4.2 MANUAL DE VALORACIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI

Es un instrumento técnico por medio del cual se establece y precisa de manera clara y formal, el valor de los empleos de acuerdo a los niveles establecidos por la Ley y los factores que se definan para cada uno de ellos.

PARAGRAFO. 4.3 VALORACIÓN POR NIVEL DE LOS EMPLEOS

Es el procedimiento mediante el cual, se determina el valor relativo de cada empleo, en relación con todos los demás existentes en el nivel, al cual pertenece el mismo y con respecto a los otros niveles, con el objetivo de fijar o establecer una adecuada escala salarial dentro de la estructura retributiva.

PARAGRAFO. 4.5 FACTORES

Hacen referencia a las características básicas esenciales diferenciadoras y comunes a todos los empleos que se valoran para poderlos comparar entre sí.

Los factores que se tendrán en cuenta en la valoración de los empleos serán:

1. Formación
2. Responsabilidad
3. Gestión
4. Trabajo en equipo

Estos factores se dividen en sub-factores, que permitan definir aspectos específicos de acuerdo a cada nivel.

PARAGRAFO. 4.5.1 SUBFACTOR

Es la desagregación de los factores, que permiten evaluar y calificar cuantitativamente aspectos más complejos y que dan origen a los diferentes grados que se requieran para los empleos..

PARAGRAFO. 4.5.1.1 DEFINICION DE LOS FACTORES Y SUBFACTORES

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

PARAGRAFO. 4.5.1.1.1. Formación: Hace referencia al conjunto de conocimientos, destrezas, aptitudes, actitudes y habilidades necesarias que se deben acreditar para realizar las funciones satisfactoriamente, las cuales varían de acuerdo con el nivel jerárquico, la naturaleza y características del empleo.

PARAGRAFO. 4.5.1.1.1. LOS SUBFACTORES DE FORMACIÓN SERÁN

Educación: Establece el nivel de educación formal mínima que se requiere para poder desempeñar el empleo

Experiencia laboral: Hace referencia a los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas o desarrollada en el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

Conocimientos básicos: Es el conjunto de teorías, principios, normas técnicas, conceptos y demás aspectos del saber que debe poseer y comprender quien este llamado al desempeño del empleo, para alcanzar las contribuciones individuales

PARAGRAFO. 4.5.1.1.2. RESPONSABILIDAD

Hace referencia a el compromiso y disposición para asumir y llevar a cabo las actividades y labores concertadas por los integrantes de los diferentes equipos en cumplimiento de los objetivos determinados y el titular del empleo sobre aspectos propios específicos del puesto de trabajo y de los empleos del personal bajo su dirección y coordinación.

4.5.1.1.2.1 SUBFACTORES DE RESPONSABILIDAD

Responsabilidad por contacto: Determina la frecuencia de las interrelaciones para intercambio de información y comunicación con otros niveles de empleo o entidades externas y la importancia de dicha información

Responsabilidad por registros e informes (información confidencial): Es el grado de reserva que se requiere en el desempeño del empleo para el manejo de información, que por su divulgación puede ocasionar o acarrear perjuicios a la entidad.

Responsabilidad por Supervisión ejercida: Determina la capacidad para dirigir, supervisar y controlar las actividades de un numero determinado de personas asignadas, de acuerdo con el nivel de autoridad, y el tipo de responsabilidad frente a estas personas.

Responsabilidad equipos, materiales y maquinaria de oficina: Determina el grado de cuidado y responsabilidad que se debe tener para usar, manejar y conservar los muebles, enseres, equipos o maquinaria, que son implementos propios del empleo que se desempeña.

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

Responsabilidad por dinero: Es el grado de responsabilidad frente al manejo de dinero, propios del empleo o de quien lo desempeña.

GESTIÓN

Se refiere a la capacidad de liderazgo, planeación, ejecución y control para el manejo de proyectos y equipos de trabajo, con el fin de asegurar el logro y desarrollo exitoso de los objetivos acordados por sus miembros y del empleo.

PARAGRAFO. 4.5.1.1.3. Sub-factores de gestión.

Liderazgo: Determina el papel que en razón de su competencia técnica, humana y cognoscitiva está en condiciones de ayudar, motivar y dirigir con eficiencia las acciones o tareas de los demás, para alcanzar los objetivos propuestos.

Planeación: Hace referencia a previsión, planteamiento y organización como el empleo y/o equipo hace proyecciones para priorizar, organizar y definir las estrategias y acciones requeridas, con el fin de asegurar el logro y desarrollo exitoso de los objetivos acordados por sus miembros.

Ejecución: Es el desarrollo de las estrategias y del como se realizarán las acciones o tareas asignadas.

Control: Determina la capacidad otorgada para evaluar las acciones encomendadas para ajustar y/o retroalimentar de acuerdo a la planeación realizada y las metas propuestas

Toma de decisiones: Hace referencia a la atribución dada por el nivel jerárquico del empleo, para conocer, analizar y evaluar diferentes opciones de elegir la mas adecuada, con la cual se identifica y actúa de manera consecuente, de acuerdo con el empleo o todos los integrantes del equipo.

PARAGRAFO.4.5.1.1.4. TRABAJO EN EQUIPO

Hace referencia al nivel de compromiso y aporte de conocimientos, habilidades y destrezas que los individuos brindan al equipo, para el logro de un propósito común, en el que se comparten responsabilidades.

Sub-factores de trabajo en equipo

Cooperación: se define como la confluencia de coordinación, apoyo e intercambio de información que posibilita la forma de trabajo de los miembros del equipo, según sus competencias.

Compromiso: Determina el nivel de disposición hacia la consecución de las metas establecidas en las actividades de la entidad.

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

Logro de resultados: Es la capacidad de concertación implícita entre los miembros del equipo para cumplir con lo pactado y lograr el propósito para el cual fueron convocados y conformados.

PARAGRAFO.4.5.1.1.6. CONDICIONES DE TRABAJO

Es el grado de riesgo al cual se encuentra expuesto el empleo para sufrir accidentes y / o problemas de salud debido a las condiciones físicas o con motivo de la ejecución del empleo.

LOS SUBFACTORES DE CONDICIONES DE TRABAJO SERÁN

Riesgo y accidentes de trabajo: Son las condiciones y factores ambientales que se originan en los lugares de trabajo y que pueden ser causa de enfermedades, perjuicios a la salud o al bienestar, incomodidades o ineficiencia en el desempeño del empleo.

Condiciones ambientales: Son las exigencias y el esfuerzo ejercido y su grado de continuidad, que se requieren para desempeñar óptimamente el empleo como trabajar sentado y/o de pie, caminar, trepar, levantar peso, empujar, tirar, subir; así como también influye la fuerza, el sexo, la agudeza visual y auditiva entre otras.

PARAGRAFO. .5. 2. CATEGORIAS SALARIALES

Son unidades de medidas que determinan los grados en cada uno de los niveles de los empleos.

Empleo: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que son asignadas a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento del plan de desarrollo y los fines del Estado.

Cargo: Es el conjunto de características que debe tener el empleo tales como: denominación, ubicación en la estructura interna, localización, responsabilidades, requisitos de educación y experiencia.

TITULO II

ARTICULO 5. DEFINICION DE INTENSIDADES DE LOS FACTORES. La definición de intensidades de los factores, por grados de factores y subfactores a aplicar en la compensación de los empleos públicos de la administración central del Municipio serán los siguientes:

DEFINICION DE INTENSIDADES DE LOS FACTORES. (DEFINICIÓN DE GRADOS DE FACTORES Y SUBFACTORES)

5.1. NIVEL ASISTENCIAL

- PROYECTO DE ACUERDO -

"Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali"

5.1.1. FORMACIÓN

SUBFACTOR	GRADO	DEFINICIÓN	PUNTAJE
EDUCACION	1	El empleo requiere básica primaria	8
	2	El empleo requiere básica secundaria	32
	3	El empleo requiere ser bachiller	56
	4	El empleo requiere un curso especial	80
CONOCIMIENTOS BÁSICOS	1	Conocimientos básicos mínimos	5
	2	Conocimientos básicos Medios	20
	3	Conocimientos básicos medio-alto	35
	4	Conocimientos básicos altos	50
EXPERIENCIA LABORAL	1	Experiencia de 0 a 6 meses	12
	2	Experiencia de 7 a 12 meses	48
	3	Experiencia de 13 a 18 meses	84
	4	Experiencia de 19 a 24 meses	120

5.1.2. RESPONSABILIDAD

SUBFACTOR	GRADO	DEFINICIÓN	PUNTAJE
RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS	1	Contactos poco frecuentes. la información que maneja es de rutina y de poca importancia	10
	2	Contactos regulares, la información es de alguna importancia	40
	3	Contactos frecuentes, las informaciones que maneja son de importancia	70
	4	Contactos los temas tratados son de mucha importancia	100
RESPONSABILIDAD POR DINERO	1	Sin ninguna importancia	8
	2	Poco importante	32
	3	Importante	56
	4	Muy importante	80
RESPONSABILIDAD POR REGISTROS E INFORMES	1	Información de alguna importancia y revelación causaría daños leves	2
	2	Información importante y revelación causaría daños graves	8
	3	Información muy importante y revelación causaría daños muy graves	14
	4	Información extremadamente confidencia y revelación causaría perjuicios gravísimos	20
RESPONSABILIDAD SOBRE EQUIPOS, MATERIALES Y	1	Responsabilidad baja	5
	2	Responsabilidad media	20
	3	Responsabilidad media-alta	35

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

HERRAMIENTAS DE OFICINA	4	Responsabilidad alta	50
-------------------------	---	----------------------	----

5.1.3. GESTIÓN

SUBFACTOR	GRADO	DEFINICIÓN	PUNTAJE
LIDERAZGO	1	Ejerce poco o ningún liderazgo	3
	2	Capacidad de liderazgo media	12
	3	Capacidad de liderazgo media-alta	21
	4	Capacidad de liderazgo alta	30
PLANEACIÓN	1	Se requiere poca planeación para el desarrollo de las tareas	3
	2	Se requiere planeación regular para el desarrollo de las tareas	12
	3	Se requiere planeación constante para el desarrollo de las tareas	21
	4	Se requiere un alto grado de planeación para el desarrollo de las tareas	30
EJECUCIÓN	1	Posee un grado bajo de ejecución de tareas, labores y actividades	10
	2	Posee un grado medio de ejecución de tareas, labores y actividades	40
	3	Posee un grado medio-alto de ejecución de tareas, labores y actividades	70
	4	Posee un grado medio-alto de ejecución de tareas, labores y actividades	100
CONTROL	1	No ejerce control sobre tareas, labores y actividades	3
	2	Ejerce poco control sobre tareas, labores y actividades	12
	3	Ejerce moderado control sobre tareas, labores y actividades	21
	4	Ejerce alto control sobre tareas, labores y actividades	30
TOMA DE DECISIONES	1	No posee facultad para la toma de decisiones	6
	2	Posee poca facultad para la toma de decisiones	24
	3	Posee facultad moderada para la toma de decisiones	42
	4	Posee facultad alta para la toma de decisiones	60

- PROYECTO DE ACUERDO -

"Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali"

5.1.4. TRABAJO EN EQUIPO

SUBFACTOR	GRADO	DEFINICIÓN	PUNTAJE
COOPERACIÓN	1	Requiere un nivel de cooperación bajo	8
	2	Requiere un nivel de cooperación medio	32
	3	Requiere un nivel de cooperación medio-alto	56
	4	Requiere un nivel de cooperación alto	80
COMPROMISO	1	Requiere un mínimo de disposición	8
	2	Requiere un nivel de disposición media	32
	3	Requiere un nivel de disposición media-alta	56
	4	Requiere un nivel de disposición alta	80
CONSECUICIÓN DE RESULTADOS	1	Se presenta con poca frecuencia	9
	2	Se presenta con moderada frecuencia	36
	3	Se presenta una frecuencia regular	63
	4	Se presenta permanentemente	90

5.2. NIVEL TÉCNICO

5.2.1. FORMACIÓN

SUBFACTOR	GRADO	DEFINICIÓN	PUNTAJE
EDUCACION	1	El empleo requiere ser bachiller	15
	2	El empleo requiere educación técnico o tecnólogo	82.5
	3	El empleo requiere ser profesional	150
CONOCIMIENTOS BÁSICOS	1	Conocimientos básicos mínimos	5
	2	Conocimientos básicos Medios	20
	3	Conocimientos básicos medio-alto	35
	4	Conocimientos básicos altos	50
EXPERIENCIA LABORAL	1	Experiencia de 0 a 6 meses	15
	2	Experiencia de 7 a 12 meses	60
	3	Experiencia de 13 a 18 meses	105
	4	Experiencia de 19 a 24 meses	150

5.2.2. RESPONSABILIDAD

SUBFACTOR	GRADO	DEFINICIÓN	PUNTAJE
RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS	1	Contactos poco frecuentes. la información que maneja es de rutina y de poca importancia	10
	2	Contactos regulares, la información es de alguna importancia	40
	3	Contactos frecuentes, las informaciones que maneja son de importancia	70

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

	4	Contactos los temas tratados son de mucha importancia	100
RESPONSABILIDAD POR DINERO	1	Sin ninguna importancia	2
	2	Poco importante	8
	3	Importante	14
	4	Muy importante	20
RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN EJERCIDA	1	No ejerce supervisión	2
	2	Asigna, instruye y comprueba	8
	3	Asigna, instruye, coordina y comprueba, además responde por la actuación del personal y disciplina	14
	4	Planea, asigna, instruye, coordina y comprueba, responde por actuación y disciplina y tiene autoridad para sancionar faltas	20
RESPONSABILIDAD POR REGISTROS E INFORMES	1	Información de alguna importancia y revelación causarían daños leves	2
	2	Información importante y revelación causarían daños graves	8
	3	Información muy importante y revelación causarían daños muy graves	14
	4	Información extremadamente confidencial y revelación causarían perjuicios gravísimos	20
RESPONSABILIDAD SOBRE EQUIPOS, MATERIALES Y HERRAMIENTAS DE OFICINA	1	Responsabilidad baja	9
	2	Responsabilidad media	36
	3	Responsabilidad media-alta	36
	4	Responsabilidad alta	100

5.2.3. GESTIÓN

SUBFACTOR	GRADO	DEFINICIÓN	PUNTAJE
LIDERAZGO	1	Ejerce poco o ningún liderazgo	2
	2	Capacidad de liderazgo media	8
	3	Capacidad de liderazgo media-alta	14
	4	Capacidad de liderazgo alta	20
PLANEACIÓN	1	Se requiere poca planeación para el desarrollo de las tareas	2
	2	Se requiere planeación regular para el desarrollo de las tareas	8
	3	Se requiere planeación constante para el desarrollo de las tareas	14

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

	4	Se requiere un alto grado de planeación para el desarrollo de las tareas	20
EJECUCIÓN	1	Posee un grado bajo de ejecución de tareas, labores y actividades	8
	2	Posee un grado medio de ejecución de tareas, labores y actividades	32
	3	Posee un grado medio-alto de ejecución de tareas, labores y actividades	56
	4	Posee un grado medio-alto de ejecución de tareas, labores y actividades	80
CONTROL	1	No ejerce control sobre tareas, labores y actividades	2
	2	Ejerce poco control sobre tareas, labores y actividades	8
	3	Ejerce moderado control sobre tareas, labores y actividades	14
	4	Ejerce alto control sobre tareas, labores y actividades	20
TOMA DE DECISIONES	1	No posee facultad para la toma de decisiones	6
	2	Posee poca facultad para la toma de decisiones	24
	3	Posee facultad moderada para la toma de decisiones	42
	4	Posee facultad alta para la toma de decisiones	60

5.2.4. TRABAJO EN EQUIPO

SUBFACTOR	GRADO	DEFINICIÓN	PUNTAJE
COOPERACIÓN	1	Requiere un nivel de cooperación bajo	7
	2	Requiere un nivel de cooperación medio	28
	3	Requiere un nivel de cooperación medio-alto	49
	4	Requiere un nivel de cooperación alto	70
COMPROMISO	1	Requiere un mínimo de disposición	7
	2	Requiere un nivel de disposición media	28
	3	Requiere un nivel de disposición media-alta	49
	4	Requiere un nivel de disposición alta	70
	1	Se presenta con poca frecuencia	6

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

CONSECUCIÓN DE RESULTADOS	1	Se presenta con poca frecuencia	6
	2	Se presenta con moderada frecuencia	24
	3	Se presenta una frecuencia regular	42
	4	Se presenta permanentemente	60

5.3. NIVEL PROFESIONAL

5.3.1. FORMACIÓN

SUBFACTOR	GRADO	DEFINICIÓN	PUNTAJE
EDUCACION	1	El empleo requiere pregrado	18
	2	El empleo requiere especialización	72
	3	El empleo requiere maestría	126
	4	El empleo requiere doctorado	180
CONOCIMIENTOS BÁSICOS	1	Conocimientos básicos mínimos	5
	2	Conocimientos básicos Medios	20
	3	Conocimientos básicos medio-alto	35
	4	Conocimientos básicos altos	50
EXPERIENCIA LABORAL	1	Experiencia de 0 a 6 meses	12
	2	Experiencia de 7 a 12 meses	48
	3	Experiencia de 13 a 18 meses	84
	4	Experiencia de 19 a 24 meses	120

5.3.2. RESPONSABILIDAD

SUBFACTOR	GRADO	DEFINICIÓN	PUNTAJE
RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS	1	Contactos poco frecuentes. la información que maneja es de rutina y de poca importancia	7
	2	Contactos regulares, la información es de alguna importancia	28
	3	Contactos frecuentes, las informaciones que maneja son de importancia	49
	4	Contactos los temas tratados son de mucha importancia	70
RESPONSABILIDAD POR DINERO	1	Sin ninguna importancia	3
	2	Poco importante	12
	3	Importante	21
	4	Muy importante	30
RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN EJERCIDA	1	No ejerce supervisión	7
	2	Asigna, instruye y comprueba	28

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

	3	Asigna, instruye, coordina y comprueba, además respnde por la actuación del personal y disciplina	49
	4	Planea, asigna, instruye, coordina y comprueba, responde por actuación y disciplina y tiene autoridad para sancionar faltas	70
RESPONSABILIDAD POR REGISTROS E INFORMES	1	Información de alguna importancia y revelación causaría daños leves	7
	2	Información importante y revelación causaría daños graves	28
	3	Información muy importante y revelación causaría daños muy graves	49
	4	Información extremadamente confidencia y revelación causaría perjuicios gravísimos	70
RESPONSABILIDAD SOBRE EQUIPOS, MATERIALES Y HERRAMIENTAS DE OFICINA	1	Responsabilidad baja	5
	2	Responsabilidad media	20
	3	Responsabilidad media-alta	35
	4	Responsabilidad alta	50

5.3.3. GESTIÓN

SUBFACTOR	GRADO	DEFINICIÓN	PUNTAJE
LIDERAZGO	1	Ejerce poco o ningún liderazgo	5
	2	Capacidad de liderazgo media	20
	3	Capacidad de liderazgo media-alta	35
	4	Capacidad de liderazgo alta	50
PLANEACIÓN	1	Se requiere poca planeación para el desarrollo de las tareas	6
	2	Se requiere planeación regular para el desarrollo de las tareas	24
	3	Se requiere planeación constante para el desarrollo de las tareas	42
	4	Se requiere un alto grado de planeación para el desarrollo de las tareas	60
EJECUCIÓN	1	Posee un grado bajo de ejecución de tareas, labores y actividades	2
	2	Posee un grado medio de ejecución de tareas, labores y actividades	8
	3	Posee un grado medio-alto de ejecución de tareas, labores y actividades	14

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

	4	Posee un grado medio-alto de ejecución de tareas, labores y actividades	20
CONTROL	1	No ejerce control sobre tareas, labores y actividades	6
	2	Ejerce poco control sobre tareas, labores y actividades	24
	3	Ejerce moderado control sobre tareas, labores y actividades	42
	4	Ejerce alto control sobre tareas, labores y actividades	60
TOMA DE DECISIONES	1	No posee facultad para la toma de decisiones	6
	2	Posee poca facultad para la toma de decisiones	24
	3	Posee facultad moderada para la toma de decisiones	42
	4	Posee facultad alta para la toma de decisiones	60

5.3.4. TRABAJO EN EQUIPO

SUBFACTOR	GRADO	DEFINICIÓN	PUNTAJE
COOPERACIÓN	1	Requiere un nivel de cooperación bajo	3
	2	Requiere un nivel de cooperación medio	12
	3	Requiere un nivel de cooperación medio-alto	21
	4	Requiere un nivel de cooperación alto	30
COMPROMISO	1	Requiere un mínimo de disposición	3
	2	Requiere un nivel de disposición media	12
	3	Requiere un nivel de disposición media-alta	21
	4	Requiere un nivel de disposición alta	30
CONSECUCIÓN DE RESULTADOS	1	Se presenta con poca frecuencia	4
	2	Se presenta con moderada frecuencia	16
	3	Se presenta una frecuencia regular	28
	4	Se presenta permanentemente	40

5.4. NIVEL ASESOR

5.4.1. FORMACIÓN

SUBFACTOR	GRADO	DEFINICIÓN	PUNTAJE
EDUCACION	1	El empleo requiere pregrado	18
	2	El empleo requiere especialización	72
	3	El empleo requiere maestría	126

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

	4	El empleo requiere doctorado	180
CONOCIMIENTOS BÁSICOS	1	Conocimientos básicos mínimos	5
	2	Conocimientos básicos Medios	20
	3	Conocimientos básicos medio-alto	35
	4	Conocimientos básicos altos	50
EXPERIENCIA LABORAL	1	Experiencia de 0 a 6 meses	17
	2	Experiencia de 7 a 12 meses	68
	3	Experiencia de 13 a 18 meses	119
	4	Experiencia de 19 a 24 meses	170

5.4.2. RESPONSABILIDAD

SUBFACTOR	GRADO	DEFINICIÓN	PUNTAJE
RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS	1	Contactos poco frecuentes. la información que maneja es de rutina y de poca importancia	5
	2	Contactos regulares, la información es de alguna importancia	20
	3	Contactos frecuentes, las informaciones que maneja son de importancia	35
	4	Contactos los temas tratados son de mucha importancia	50
RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN EJERCIDA	1	No ejerce supervisión	10
	2	Asigna, instruye y comprueba	40
	3	Asigna, instruye, coordina y comprueba, además respnde por la actuación del personal y disciplina	70
	4	Planea, asigna, instruye, coordina y comprueba, responde por actuación y disciplina y tiene autoridad para sancionar faltas	100
RESPONSABILIDAD POR REGISTROS E INFORMES	1	Información de alguna importancia y revelación causaría daños leves	10
	2	Información importante y revelación causaría daños graves	40
	3	Información muy importante y revelación causaría daños muy graves	70
	4	Información extremadamente confidencia y revelación causaría perjuicios gravísimos	100
RESPONSABILIDAD SOBRE EQUIPOS, MATERIALES Y HERRAMIENTAS DE OFICINA	1	Responsabilidad baja	5
	2	Responsabilidad media	20
	3	Responsabilidad media-alta	35
	4	Responsabilidad alta	50

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

5.4.3. GESTIÓN

SUBFACTOR	GRADO	DEFINICIÓN	PUNTAJE
LIDERAZGO	1	Ejerce poco o ningún liderazgo	4
	2	Capacidad de liderazgo media	16
	3	Capacidad de liderazgo media-alta	28
	4	Capacidad de liderazgo alta	40
PLANEACIÓN	1	Se requiere poca planeación para el desarrollo de las tareas	5
	2	Se requiere planeación regular para el desarrollo de las tareas	20
	3	Se requiere planeación constante para el desarrollo de las tareas	35
	4	Se requiere un alto grado de planeación para el desarrollo de las tareas	40
EJECUCIÓN	1	Posee un grado bajo de ejecución de tareas, labores y actividades	2
	2	Posee un grado medio de ejecución de tareas, labores y actividades	8
	3	Posee un grado medio-alto de ejecución de tareas, labores y actividades	14
	4	Posee un grado medio-alto de ejecución de tareas, labores y actividades	20
CONTROL	1	No ejerce control sobre tareas, labores y actividades	2
	2	Ejerce poco control sobre tareas, labores y actividades	8
	3	Ejerce moderado control sobre tareas, labores y actividades	14
	4	Ejerce alto control sobre tareas, labores y actividades	20
TOMA DE DECISIONES	1	No posee facultad para la toma de decisiones	7
	2	Posee poca facultad para la toma de decisiones	28
	3	Posee facultad moderada para la toma de decisiones	49
	4	Posee facultad alta para la toma de decisiones	70

- PROYECTO DE ACUERDO -

"Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali"

5.4.4. TRABAJO EN EQUIPO

SUBFACTOR	GRADO	DEFINICIÓN	PUNTAJE
COOPERACIÓN	1	Requiere un nivel de cooperación bajo	3
	2	Requiere un nivel de cooperación medio	12
	3	Requiere un nivel de cooperación medio-alto	21
	4	Requiere un nivel de cooperación alto	30
COMPROMISO	1	Requiere un mínimo de disposición	3
	2	Requiere un nivel de disposición media	12
	3	Requiere un nivel de disposición media-alta	21
	4	Requiere un nivel de disposición alta	30
CONSECUICIÓN DE RESULTADOS	1	Se presenta con poca frecuencia	4
	2	Se presenta con moderada frecuencia	16
	3	Se presenta una frecuencia regular	28
	4	Se presenta permanentemente	40

ARTICULO 6. Matriz de Asignación de puntos. A continuación se detallan las matrices que constituyen de base para establecer los puntos.

6.1. Nivel asistencial

ASISTENCIAL			Nº DE GRADOS	PUNTAJE MIN	PUNTAJE MAX	G1	G2	G3	G4	RAZON ARITMETICA
FORMACION	FACTOR	PESO								
25%	EDUCACION	8%	4	8	80	8	32	56	80	24
	CONOCI. BASIC	5%	4	5	50	5	20	35	50	15
	EXP.	12%	4	12	120	12	48	84	120	36
RESPONS.										
	DINERO	8%	4	8	80	8	32	56	80	24
25%	EQUIPOS	5%	4	5	50	5	20	35	50	15
	CONTACTOS	10%	4	10	100	10	40	70	100	30
	REG. E INF.	2%	4	2	20	2	8	14	20	6
GESTION										
25%	LIDERAZ	3%	4	3	30	3	12	21	30	9
	PLANEAC	3%	4	3	30	3	12	21	30	9
	EJECUCION	10%	4	10	100	10	40	70	100	30
	CONTROL	3%	4	3	30	3	12	21	30	9
	TOMA DESIC.	6%	4	6	60	6	24	42	60	18
TRAB. EQUIP.										
25%	COOPERAC.	8%	4	8	80	8	32	56	80	24
	COMPROM.	8%	4	8	80	8	32	56	80	24
	RESULT.	9%	4	9	90	9	36	63	90	27

6.2. Nivel Técnico

- PROYECTO DE ACUERDO -

"Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali"

TECNICO			N° DE GRADOS	PUNTAJE MIN	PUNTAJE MAX	G1	G2	G3	G4	RAZON ARITMETICA
FORMACION	FACTOR	PESO								
35%	EDUCACION	15%	3	15	150	15	82,5	150		67,5
	CONOCI. BASIC	5%	4	5	50	5	20	35	50	15
	EXP.	15%	4	15	150	15	60	105	150	45
RESPONS.										
	DINERO	2%	4	2	20	2	8	14	20	6
25%	EQUIPOS	9%	4	9	90	9	36	63	90	27
	CONTACTOS	10%	4	10	100	10	40	70	100	30
	REG. E INF.	2%	4	2	20	2	8	14	20	6
	SUP. EJERCID.	2%	4	2	20	2	8	14	20	6
GESTION										
20%	LIDERAZ	2%	4	2	20	2	8	14	20	6
	PLANEAC	2%	4	2	20	2	8	14	20	6
	EJECUCION	8%	4	8	80	8	32	56	80	24
	CONTROL	2%	4	2	20	2	8	14	20	6
	TOMA DESIC.	6%	4	6	60	6	24	42	60	18
TRAB. EQUIP.										
20%	COOPERAC.	7%	4	7	70	7	28	49	70	21
	COMPROM.	7%	4	7	70	7	28	49	70	21
	RESULT.	6%	4	6	60	6	24	42	60	18

6.3. Nivel Profesional

PROFESIONAL			N° DE GRADOS	PUNTAJE MIN	PUNTAJE MAX	G1	G2	G3	G4	RAZON ARITMETICA
FORMACION	FACTOR	PESO								
35%	EDUCACION	18%	4	18	180	18	72	126	180	54
	CONOCI. BASIC	5%	4	5	50	5	20	35	50	15
	EXP.	12%	4	12	120	12	48	84	120	36
RESPONS.										
	DINERO	3%	4	3	30	3	12	21	30	9
30%	EQUIPOS	5%	4	5	50	5	20	35	50	15
	CONTACTOS	7%	4	7	70	7	28	49	70	21
	REG. E INF.	7%	4	7	70	7	28	49	70	21
	SUP. EJERCID.	7%	4	7	70	7	28	49	70	21
GESTION										
25%	LIDERAZ	5%	4	5	50	5	20	35	50	15
	PLANEAC	6%	4	6	60	6	24	42	60	18
	EJECUCION	2%	4	2	20	2	8	14	20	6
	CONTROL	6%	4	6	60	6	24	42	60	18
	TOMA DESIC.	6%	4	6	60	6	24	42	60	18
TRAB. EQUIP.										
10%	COOPERAC.	3%	4	3	30	3	12	21	30	9
	COMPROM.	3%	4	3	30	3	12	21	30	9
	RESULT.	4%	4	4	40	4	16	28	40	12

6.4. Nivel asesor.

ASESOR			N° DE GRADOS	PUNTAJE MIN	PUNTAJE MAX	G1	G2	G3	G4	RAZON ARITMETICA
FORMACION	FACTOR	PESO								
40%	EDUCACION	18%	4	18	180	18	72	126	180	54
	CONOCI. BASIC	5%	4	5	50	5	20	35	50	15

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

	EXP.	17%	4	17	170	17	68	119	170	51
RESPONS.										
30%	EQUIPOS	5%	4	5	50	5	20	35	50	15
	CONTACTOS	5%	4	5	50	5	20	35	50	15
	REG. E INF.	10%	4	10	100	10	40	70	100	30
	SUP. EJERCID.	10%	4	10	100	10	40	70	100	30
GESTION										
20%	LIDERAZ	4%	4	4	40	4	16	28	40	12
	PLANEAC	5%	4	5	50	5	20	35	50	15
	EJECUCION	2%	4	2	20	2	8	14	20	6
	CONTROL	2%	4	2	20	2	8	14	20	6
	TOMA DESIC.	7%	4	7	70	7	28	49	70	21
TRAB. EQUIP.										
10%	COOPERAC.	3%	4	3	30	3	12	21	30	9
	COMPROM.	3%	4	3	30	3	12	21	30	9
	RESULT.	4%	4	4	40	4	16	28	40	12

ARTICULO 7. Los Puntos, salarios actuales y jerarquización de los empleos existentes en la actual planta de cargos del Municipio de Santiago de Cali son:.

7.1. Nivel asistencial.

ASISTENCIAL	GRADO ACTUAL	SALARIO	PUNTOS
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1	775813	325
AUXILIAR AREA SALUD	1	775813	415
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	777515	474
AUXILIAR AREA SALUD	3	787272	415
CONDUCTOR MECANICO	4	800278	474
SECRETARIO	6	850547	532
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7	929156	532
AUXILIARA AREA SALUD	5	838171	532
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	1027065	648
AUXILIARA AREA SALUD	8	1027065	648
SECRETARIO	9	1042233	648
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10	1191730	648
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11	1291281	709
AUXILIARA AREA SALUD	11	1291281	709
SECRETARIO EJECUTIVO	12	1522575	709
*AGENTE DE TRANSITO	11	1291281	709
SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO DEL ALCALDE	12	1522575	709

Tabla. Puntos y salarios por empleo

- PROYECTO DE ACUERDO -

"Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali"

7.2. Nivel Técnico.

EMPLEO	GRADO ACTUAL	SALARIO	PUNTOS
TECNICO OPERATIVO	2	1.191.730	566,5
TECNICO AREA SALUD	1	1.070.036	566,5
TECNICO AREA SALUD	3	1.204.645	566,5
TECNICO OPERATIVO	6	1.404.365	661
TECNICO AREA SALUD	5	1.322.056	661
TECNICO ADMINISTRATIVO	4	1.291.281	661

Tabla. Puntos y salarios por empleo

7.3. Nivel Profesional

NIVEL PROFESIONAL	GRADO ACTUAL	SALARIO	PUNTOS
ENFERMERO	2	1867825	426
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1291281	537
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3	1991810	537
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	3	1991810	537
CORREGIDOR	4	2021227	615
INSPECTOR DE POLICIA URBANA 2A. CATEGORIA	4	2021227	615
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	4	2021227	615
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5	2154526	615
COMISARIO DE FAMILIA*	4	2021227	700
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	2440222	693
INSPECTOR DE POLICIA URBANA CATEG EPECIAL 1 A	6	2440222	693
ODONTOLOGO	7	2569674	693
MEDICO GENERAL	8	2969392	693

- PROYECTO DE ACUERDO -

"Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali"

PROFESIONAL ESPECIALIZADO	9	3275569	810
MEDICO ESPECIALISTA	10	3370977	810
TESORERO	11	3658246	925

Tabla. Puntos y salarios por empleo

7.4. Nivel Asesor.

NIVEL ASESOR	GRADO ACTUAL	SALARIO	PUNTOS
ASESOR	1	3911607	828

Tabla. Puntos y salarios por empleo.

TITULO III

DEL MANUAL DE VALORACIÓN POR NIVELES DE LOS EMPLEOS

ARTÍCULO 8º: NIVEL DIRECTIVO: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

El manual que contiene la escala de valoración de todos los factores y subfactores del nivel directivo, incluye el grado de definición y valoración por puntos, está diseñado en el estudio técnico anexo a este acuerdo, el cual hace parte integrante del acto administrativo.

ARTÍCULO 9º: NIVEL ASESOR: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones que consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial como también, cuando el respectivo manual así lo señale, a los empleos de otros niveles.

El manual que contiene la escala de valoración de todos los factores y subfactores del nivel asesor, incluye el grado de definición y valoración por puntos, está diseñado en el estudio técnico anexo a este acuerdo, el cual hace parte integrante del acto administrativo.

ARTÍCULO 10º: NIVEL PROFESIONAL: comprende los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la Ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

El manual que contiene la escala de valoración de todos los factores y subfactores del nivel profesional, incluye el grado de definición y valoración por puntos, está diseñado en el estudio técnico anexo a este acuerdo, el cual hace parte integrante del acto administrativo.

ARTÍCULO 11º: NIVEL TECNICO: comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

El manual que contiene la escala de valoración de todos los factores y subfactores del nivel técnico, incluye el grado de definición y valoración por puntos, está diseñado en el estudio técnico anexo a este acuerdo, el cual hace parte integrante del acto administrativo.

ARTÍCULO 12º: NIVEL ASISTENCIAL: comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

El manual que contiene la escala de valoración de todos los factores y subfactores del nivel asistencial, incluye el grado de definición y valoración por puntos, está diseñado en el estudio técnico anexo a este acuerdo, el cual hace parte integrante del acto administrativo.

SISTEMA DE SALARIOS

ARTÍCULO 13º: SISTEMA SALARIAL: En consecuencia, se adopta la estructura salarial de los empleos adscritos a la Planta de Personal de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, por el sistema de puntos. La ecuación que sirve de base para calcular la escala salarial es:

$$Y = a + bx$$

Donde:

Y = Es la asignación salarial que se desea obtener para el empleo evaluado con los parámetros del manual según el nivel respectivo.

A = La pendiente de la línea(o valor en pesos por cada punto)

X = Es el puntaje total del empleo, evaluado con los parámetros del manual según el nivel respectivo.

B = La intersección de la recta con el eje vertical

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

ARTÍCULO 14°: DE LOS INTERVALOS PARA CADA NIVEL: Los intervalos de puntajes para cada uno de los niveles de empleo en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, están diseñados en el estudio técnico anexo a este acuerdo, el cual hace parte integrante del acto administrativo.

ARTÍCULO 12°: ASIGNACIONES SALARIALES MENSUALES: Con fundamento en lo expuesto, se ajusta y / o nivela las siguientes asignaciones salariales mensuales para cada uno de los niveles de empleo en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, así:

Determinar la estructura salarial o asignación básica mensual de las escalas de empleos de la Planta Global que corresponde a la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, en la siguiente forma:

<u>GRADO SALARIAL</u>	<u>DIRECTIVO</u>	<u>ASESOR</u>	<u>PROFESIONAL</u>	<u>TECNICO</u>	<u>ASISTENCIAL</u>
01	3.128.872	4.350.000	1.991.810	1.204.645	775.813
02	3.175.083	5.938.334	2.154.526	1.537.837	787.272
03	3.275.569		2.440.222		800.278
04	5.109.084		2.569.674		929.156
05	6.373.222		2.969.392		1.191.730
06	8.762.414		3.370.977		1.522.575
07			3.640.909		

ARTÍCULO 13°.- Conforme al artículo anterior, la estructura salarial y categoría de los empleos, desempeñados por empleados públicos adscritos a la Planta Global de empleos de la Administración Central Municipal, financiada con recursos propios, quedará así:

<u>DENOMINACIÓN</u>	<u>CÓDIGO</u>	<u>GRADO</u>
<u>NIVEL DIRECTIVO</u>		
ALCALDE	005	06
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	05
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	055	05
SECRETARIO DE DESPACHO	020	05
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	04
SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	04
SUBDIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	076	04
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	068	04
DIRECTOR TÉCNICO	009	03
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	02
DIRECTOR LOCAL DE SALUD	080	01
JEFE DE OFICINA	006	05
JEFE DE OFICINA	006	04

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

NIVEL ASESOR

JEFE DE OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	115	02
ASESOR	105	02
ASESOR	105	01

NIVEL PROFESIONAL

TESORERO GENERAL	201	07
MÉDICO ESPECIALISTA	213	06
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06
MÉDICO GENERAL	211	05
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
CORREGIDOR	227	03
INSPECTOR DE POLICÍA URB. CAT. ESPC. 1A.	233	04
PROFESIONAL UNIVERSITARIO A. SALUD	237	02
PROFESIONAL UNIVERSITARIO A. SALUD	237	03
COMISARIO DE FAMILIA	202	05
ODONTÓLOGO	214	04
INSPECTOR DE POLICÍA URB. 2A. CATEGORIA	233	03
ENFERMERO	243	01

NIVEL TÉCNICO

TÉCNICO OPERATIVO	314	01
TÉCNICO OPERATIVO	314	02
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	02
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	01
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	02
INSTRUCTOR	313	01

NIVEL ASISTENCIAL

SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO DEL ALCALDE	438	06
SECRETARIO EJECUTIVO	425	06
AGENTE DE TRÁNSITO	403	06
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	04
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	06
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	05
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	02
SECRETARIO	440	05
SECRETARIO	440	04
CONDUCTOR	480	03
CELADOR	477	03
CONDUCTOR MECÁNICO	482	03
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01
AYUDANTE	472	01
OPERARIO	487	01

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

PARÁGRAFO 1°.- Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, los cargos o empleos que al momento de aprobarse la estructura salarial consignada en el presente acuerdo, no se encuentren en ella, en razón a las características de su actividad y jornada laboral, o cualquier otra causa o motivo, se les seguirá dando el tratamiento aplicado antes de la vigencia del presente Acuerdo, entre otros aspectos, para efecto de los incrementos salariales anuales.

De conformidad a lo establecido por la Corte Constitucional en la Sentencia C – 577/06 de julio 25 de 2006, el empleo de Agente de Tránsito deberá ser reclasificado de nivel por el legislador, quien goza de un amplio margen de configuración en ese campo y es él quien debe proceder de conformidad con la exigencia de requisitos que den cuenta de lo que se ha analizado en el aludido proveído. Los agentes de tránsito conservarán el nivel y grado salarial que se les reconoce en este Acuerdo.

PARÁGRAFO 2°.- Los empleados que a la vigencia de este acto administrativo están recibiendo, dentro de su respectivo nivel, denominación, grado o rango salarial, asignación salarial diferente a la establecida para dicho nivel, grado o rango salarial en el presente acuerdo, ello como consecuencia de la aplicación del sistema que hasta la fecha se aplicaba, no logrando por ello los efectos o aplicación de este ajuste y/o nivelación salarial y su consecuente unificación frente a similares denominaciones de empleo, continuará devengando la asignación salarial que venían disfrutando siempre y cuando ésta sea superior y en consecuencia se les dará tratamiento de inconsistencia dentro de su respectiva clase, sin que en ningún caso, se pueda desbordar el límite legal permitido para el correspondiente nivel jerárquico. Una vez se presente vacante en el empleo inconsistente, por cualquier razón, éste será provisto con la asignación salarial de la clase donde se encuentre ubicado en este acto y se le seguirá dando el mismo tratamiento de los demás cargos o empleos que conforman la misma clase en la estructura salarial.

Los cargos que actualmente están en la situación señalada en este párrafo son:

Denominación Cargo	Código cargo	Salario	Cantidad
Asesor Secretario Ejecutivo	105	5.979.627	3
Despacho del Alcalde	438	1.532.026	1
Tesorero General	201	3.986.418	1

PARÁGRAFO 3°.- Los empleos a que se refiere el párrafo anterior recibirán aumento salarial ponderado tendiente a su unificación con la asignación correspondiente a la respectiva clase.

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

PARAGRAFO 4. Los empleos a los cuales se hace referencia en este Acuerdo, considerando la disponibilidad presupuestal, se aplicara la totalidad de la propuesta presentada en la vigencia de 2.007; y en las vigencias 2.008 y 2.009 se fusionaran los empleos que tengan la misma denominación y varios grados salariales a los máximos grados que permita la Ley 909 de 2004, el decreto ley 785 de 2005, y el decreto 1746 de 2006 o las normas que los lleguen a modificar o derogar, de lo contrario se aplicara la propuesta presentada en la tres vigencias siguientes a partir de la sanción del presente acuerdo.

ARTÍCULO 14°: Autorizase al Alcalde del Municipio de Santiago de Cali para que por intermedio del Departamento Administrativo de Hacienda Municipal, el Departamento Administrativo de Planeación Municipal y la Dirección de Desarrollo Administrativo, adopten las medidas administrativas y fiscales que correspondan proyectando las partidas presupuestales necesarias que deberán ser insertadas y/o involucradas en la elaboración del presupuesto de mediano y largo plazo con el propósito que paulatinamente y especialmente, durante los tres (3) años o vigencias fiscales siguientes a la aplicación de lo aquí dispuesto, se pueda dar cumplimiento a la política salarial contenida en el estudio técnico que hace parte integral de este acuerdo.

Lo establecido en este acto administrativo, será tenido en cuenta para la preparación y elaboración del presupuesto que deberá modificar y sujetarse a los correspondientes marcos fiscales de mediano plazo de manera que las apropiaciones presupuestales que sean necesarias para la implementación y cumplimiento de lo aquí previsto, puedan ejecutarse en su totalidad durante las vigencias fiscales correspondientes.

PARÁGRAFO 1°: En cumplimiento de lo regulado en este artículo, todas las denominaciones de empleo que conforman la estructura salarial de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, financiadas con recursos propios, objeto de estudio y regulación en este acto, tendrán un porcentaje de ajuste o nivelación salarial igual al aplicado durante la vigencia fiscal de 2007, durante los próximos tres (3) años o vigencias fiscales siguientes a la aplicación de lo aquí dispuesto, como consecuencia de la aplicación del estudio técnico que hace parte integral de este acuerdo, sin perjuicio o afectación de cualquier eventual incremento salarial que autorice el Gobierno Nacional durante la respectiva vigencia, el cual también deberá ser presupuestado y aplicado por la Administración Central.

ARTÍCULO 15°: En la implementación de lo dispuesto en este acto administrativo, deberá tenerse en consideración que en ningún caso los gastos de funcionamiento podrán destinarse en porcentajes superiores a los límites que establece la Ley 617 de octubre 6 de 2000.

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

ARTÍCULO 16°.- En ningún caso se autoriza la fijación de asignaciones básicas mensuales que superen los límites máximos señalados por el Gobierno Nacional, en concordancia con lo establecido en los artículos 10 y 12 de la Ley 4 de 1.992 y el artículo 73 de la Ley 617 de 2000. Cualquier situación en contrario carecerá de todo efecto y no creará derechos adquiridos.

ARTÍCULO 17°: Este Acuerdo rige a partir de la fecha de su sanción, se publicará en el Boletín Oficial del Municipio de Santiago de Cali, su aplicación será implementada a partir de la vigencia fiscal del año 2007 y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Señor Presidente y Honorables Concejales:

Los concejos municipales dentro del sistema de remuneración de empleos territoriales tienen autonomía para establecer y definir las correspondientes escalas salariales, esto es, para fijar los sueldos correspondientes a cada una de las diferentes categorías ocupacionales, pero, dentro del límite máximo, fijado por el gobierno nacional, el cual busca establecer el equilibrio y unificación del sistema.

Con el Proyecto de Acuerdo que presentamos a su consideración, se pretende implementar un sistema que afecte el consecuente ajuste y/o nivelación de la escala salarial de los distintos niveles de empleos que actualmente rige en la Administración Central Municipal, de tal manera que se siga implementando la corrección de inconsistencias e incongruencias frente a los salarios establecidos en la misma Entidad, frente a las demás entidades territoriales y especialmente, buscar la implementación plena de los límites y parámetros establecidos por el Gobierno Nacional para este tipo de empleos.

El Decreto-Ley 785 de marzo 19 de 2005, fijó un nuevo sistema de nomenclatura y clasificación de funciones y requisitos generales, para los empleos de las entidades territoriales, fijando en su artículo 4°, los niveles jerárquicos Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, dejando sin efectos el Decreto 1569 de 1998, el cual consagraba en su artículo 3°, los niveles jerárquicos, así, Directivo, Asesor, Ejecutivo, Profesional, Técnico, Administrativo y Operativo.

Del anterior clausulado, se desprende que el Decreto 1569 de 1998, consagraba 7 niveles jerárquicos y el Decreto-Ley 785, vigente desde el 19

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

de marzo del presente año, sólo consagra 5 niveles jerárquicos, pues subsumió en un solo nivel los Administrativos y Operativos, como nivel Asistencial, en consideración además, con la norma en comento desaparece el nivel ejecutivo, el cual fue absorbido por el nivel profesional.

Al implementar la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali el mandato legal consagrado en el decreto ley 785 de 2005, la dependencia que administra el recurso humano al servicio de la entidad se encontró con un sinnúmero de inconsistencias e la estructura salarial, las cuales es preciso ajustar, buscando el mejoramiento en la prestación del servicio público y el logro de los principios de la función pública.

Es importante tener en consideración que el principio de igualdad en los servidores públicos se expresa en el tratamiento equitativo y proporcional de todos ellos de acuerdo con la escala de clasificación de las diferentes funciones que ejercen. La existencia de la escala diferencial de las funciones no altera el principio de la igualdad. Tampoco puede afirmarse que la diferencia de salarios altere este principio en el régimen de los servidores del Estado. Lo importante es que exista la proporcionalidad entre las funciones desempeñadas y la remuneración. Los convenios de la OIT y las normas nacionales que rigen las relaciones laborales así lo establecen. Lo que persigue la presentación de este proyecto, es seguir implementando el principio de igualdad en las relaciones laborales, la proporcionalidad entre los niveles, las categorías y las jerarquías establecidas en la estructura de la prestación del servicio. Este principio pretende que la remuneración corresponda a la evaluación objetiva realizada por el estudio técnico para determinar los grados, las funciones y la escala salarial que se propone. La proporcionalidad garantiza la equidad en las responsabilidades propias de cada uno de los eslabones de la estructura y así mismo, la equidad en la retribución que se asigna a sus diferentes niveles.

Es importante anotar, que de aprobarse este proyecto de Acuerdo que sometemos a su consideración, su aplicación significará egresos razonables y paulatinos durante los próximos tres (3) años siguientes a la implementación del acto para la Administración, debido a que los empleos sufrirán un ajuste y/o nivelación, dependiendo del estudio técnico de evaluación que se ha hecho de los mismos, el cual se reitera, hacen parte integrante de este proyecto.

Existe una relación necesaria entre los requisitos que permiten ocupar un empleo en la administración, las funciones de éste y los mecanismos para evaluar la responsabilidad y cumplimiento en el desempeño en su ejercicio. Lo cual a su vez influye directamente no sólo en la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos por parte del Estado y en su propia organización, sino también, en la asignación salarial que ostente el empleo.

- PROYECTO DE ACUERDO -

“Por medio del cual se implementa el sistema de evaluación de empleos para los distintos niveles de cargos adscritos a la planta global de personal, se ajustan y/o nivelan las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali”

Con fundamento en las anteriores consideraciones, agradecemos la deferencia que esta iniciativa les merezca,

Cordialmente,

APOLINAR SALCEDO CAICEDO
Alcalde Santiago de Cali