 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° 016 16 - JUNIO - 2026	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 1 de 7

PROYECTO DE ACUERDO No. 016 DE 2026

(16 de JUNIO de 2026)

“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y LA PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Y SE ADOPTA LA LEY 2492 DE 2025, EN RAZON A LOS EMPLEOS DE INSPECTOR DE POLICÍA AL RÉGIMEN DE INSPECCIONES DE CONVIVENCIA Y PAZ, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

EL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE SAN GIL

En ejercicio de las facultades conferidas por los artículos 287, 313 numeral 6 y 315 de la Constitución Política; la Ley 136 de 1994 modificada por la Ley 1551 de 2012; la Ley 909 de 2004; el Decreto Ley 785 de 2005; el Decreto 1083 de 2015; la Ley 1801 de 2016; la Ley 2492 de 2025 y demás normas concordantes,

CONSIDERANDO:

Que los artículos 2, 209, 287, 311, 313 y 315 de la Constitución Política establecen los principios que orientan la función administrativa y reconocen la autonomía de las entidades territoriales para gestionar sus intereses dentro de los límites de la Constitución y la ley, así como la competencia de los Concejos Municipales para determinar la estructura de la administración municipal y la de los Alcaldes para dirigir la acción administrativa y ejecutar los acuerdos municipales.

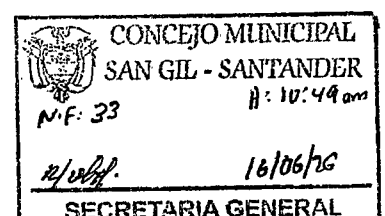
Que el artículo 125 de la Constitución Política dispone que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa, salvo las excepciones previstas por la ley, garantizando el mérito como criterio rector para el ingreso, permanencia y ascenso en el servicio público.


Que la Ley 136 de 1994, modificada por la Ley 1551 de 2012, atribuye a los Concejos Municipales la facultad de determinar la estructura administrativa municipal y adoptar las decisiones necesarias para la organización y funcionamiento de la administración local.

Que la adecuación prevista en la Ley 2492 de 2025 implica la modificación de elementos esenciales de la planta de personal municipal, tales como la denominación, clasificación, código y nivel jerárquico de empleos previamente adoptados por el Concejo Municipal, razón por la cual su implementación requiere la intervención de dicha corporación administrativa en ejercicio de las competencias atribuidas por el artículo 313 de la Constitución Política y por la Ley 136 de 1994, no siendo suficiente la expedición de un acto administrativo unilateral por parte del Alcalde Municipal.

Que la Ley 909 de 2004 regula el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del talento humano en las entidades estatales, estableciendo la obligación de garantizar la protección de los derechos de los servidores públicos y la observancia del sistema de mérito.

Que la Ley 1801 de 2016 – Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana – asignó a los Inspectores de Policía competencias fundamentales para la protección de la



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 2 de 7

convivencia ciudadana, la resolución de conflictos, la protección de derechos y la aplicación de medidas correctivas dentro de los respectivos territorios.

Que mediante la Ley 2492 de 2025 el Congreso de la República adoptó medidas para el fortalecimiento institucional de las autoridades encargadas de la convivencia ciudadana y la construcción de paz territorial, modificando diversas disposiciones de la Ley 1801 de 2016 y del Decreto Ley 785 de 2005.

Que la Ley 2492 de 2025 sustituyó la denominación de Inspector de Policía por Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz, redefinió la clasificación de estos empleos dentro de la nomenclatura territorial, actualizó sus requisitos de formación académica y fortaleció las competencias asociadas al ejercicio de sus funciones.

Que el artículo 18 del Decreto Ley 785 de 2005, modificado por la Ley 2492 de 2025, estableció para los municipios de tercera a sexta categoría el empleo denominado Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural, Código 234, perteneciente al nivel profesional.

Que el parágrafo tercero del artículo 206 de la Ley 1801 de 2016, modificado por la Ley 2492 de 2025, dispuso que el empleo de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz deberá corresponder al grado más alto existente dentro del nivel profesional de la respectiva entidad territorial.

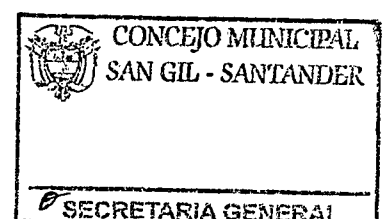
Que el Municipio de San Gil se encuentra clasificado como municipio de quinta categoría y, en consecuencia, le resultan plenamente aplicables las disposiciones establecidas en la Ley 2492 de 2025 para los municipios de tercera a sexta categoría.


Que mediante el Estudio Técnico de Justificación elaborado por la Administración Municipal se verificó que la planta de personal vigente contempla dos (2) empleos de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, pertenecientes al nivel técnico, los cuales constituyen el objeto de la adecuación institucional prevista en la Ley 2492 de 2025.

Que el Estudio Técnico realizado por la Administración Municipal permitió verificar que el empleo de Profesional Universitario Código 219 Grado 07 constituye el grado más alto existente dentro del nivel profesional de la planta de personal del Municipio de San Gil, circunstancia que, conforme al parágrafo tercero del artículo 206 de la Ley 1801 de 2016 modificado por la Ley 2492 de 2025, determina la ubicación del empleo de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural en dicho grado, en cumplimiento de una disposición legal expresa y no de una decisión discrecional de la Administración Municipal.

Que el análisis funcional realizado permitió evidenciar que las funciones desarrolladas por los Inspectores de Policía poseen un alto contenido jurídico, administrativo, procedimental y decisorio relacionado con la convivencia ciudadana, la prevención de conflictos, la protección de derechos y la construcción de paz territorial, circunstancias que justifican técnicamente su ubicación dentro del nivel profesional.

Que la adecuación propuesta constituye una medida de modificación institucional derivada de una obligación legal de carácter nacional y no una decisión discrecional de reorganización administrativa promovida por la Administración Municipal.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 3 de 7

Que la modificación objeto del presente proyecto de Acuerdo no implica la creación de nuevos empleos, la supresión de cargos existentes, el incremento de la planta de personal, la creación de dependencias administrativas adicionales ni la expansión de la estructura organizacional del Municipio.

Que la implementación de las disposiciones contenidas en el presente proyecto de Acuerdo conserva la existencia de los dos (2) empleos actualmente incorporados a la planta de personal municipal, manteniendo inalterado el número total de cargos autorizados para la Administración Municipal, razón por la cual la adecuación propuesta constituye una actualización normativa de empleos existentes y no una medida de expansión institucional, crecimiento de planta o creación de nuevas posiciones dentro de la estructura administrativa del Municipio de San Gil.

Que la adecuación propuesta recae exclusivamente sobre empleos actualmente existentes dentro de la planta de personal municipal y comprende aspectos relacionados con la denominación, clasificación, código, nivel jerárquico, requisitos y competencias laborales establecidos por el legislador.

Que el estudio técnico determinó que uno de los empleos objeto de adecuación se encuentra provisto por un servidor titular de derechos de carrera administrativa y el otro mediante nombramiento provisional, circunstancias que deberán continuar regulándose conforme a las disposiciones generales del empleo público y la carrera administrativa.

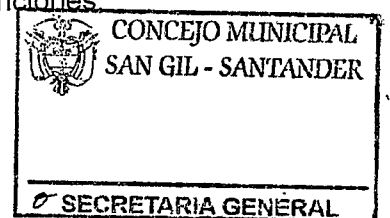
Que la Ley 2492 de 2025 no contiene disposiciones orientadas a modificar directamente las situaciones administrativas particulares de los servidores públicos que actualmente ocupan dichos empleos, ni establece reglas especiales respecto de los cargos provistos mediante nombramiento provisional.


Que la implementación de la presente adecuación deberá realizarse con observancia de los principios de mérito, carrera administrativa, confianza legítima, buena fe, debido proceso, seguridad jurídica y protección de los derechos de los servidores públicos.

Que el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 dispone que las modificaciones de planta de personal deben estar soportadas en estudios técnicos que justifiquen su procedencia, exigencia que se cumple mediante el Estudio Técnico de Justificación elaborado por la Administración Municipal de San Gil.

Que la adecuación prevista en la Ley 2492 de 2025 no tiene por finalidad justificar la creación de nuevos empleos, la ampliación de la planta de personal, la redistribución estructural de funciones o la determinación de necesidades adicionales de talento humano, sino modificar empleos actualmente existentes con una modificación legal de obligatorio cumplimiento, razón por la cual la necesidad de la reforma surge directamente de un mandato legal y no de un análisis de incremento de cargas laborales, circunstancia que hace innecesaria la elaboración de un estudio específico de cargas de trabajo para efectos de la presente adecuación institucional.

Que la Circular Conjunta No. 100-008 de 2025 expedida por el Ministerio del Interior, el Ministerio de Justicia y del Derecho y el Departamento Administrativo de la Función Pública impartió lineamientos para la implementación de la Ley 2492 de 2025 y orientó a las entidades territoriales sobre la necesidad de adelantar las adecuaciones correspondientes en sus estructuras administrativas, plantas de personal y manuales de funciones.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 4 de 7

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Circular Externa No. 2026RS046173, emitió orientaciones relacionadas con la actualización de los empleos de carrera administrativa y los procedimientos que deben observar las entidades territoriales para la implementación de las disposiciones previstas en la Ley 2492 de 2025.

Que el análisis presupuestal y financiero efectuado por la Administración Municipal concluyó que la adecuación propuesta resulta compatible con los límites de gasto de funcionamiento establecidos en la Ley 617 de 2000, con los principios de sostenibilidad fiscal previstos en la Ley 819 de 2003 y con la capacidad financiera del Municipio de San Gil.

Que la Ley 2492 de 2025 constituye una disposición de obligatorio cumplimiento para las entidades territoriales y, en consecuencia, corresponde al Municipio de San Gil adoptar las medidas administrativas y normativas necesarias para garantizar la modificación de su estructura administrativa, planta de personal y manuales de funciones con el nuevo régimen legal aplicable a las autoridades de convivencia y paz.

Que la adecuación institucional propuesta fortalecerá la capacidad administrativa del Municipio para atender los asuntos relacionados con la convivencia ciudadana, la resolución pacífica de conflictos, la protección de derechos y la construcción de paz territorial, en beneficio de la comunidad sangileña.

Que, en consecuencia, resulta jurídica, técnica, administrativa y presupuestalmente procedente modificar la estructura administrativa y la planta de personal del Municipio de San Gil con las disposiciones contenidas en la Ley 2492 de 2025, adecuando las Inspecciones de Policía y los empleos de Inspector de Policía al régimen de Inspecciones de Convivencia y Paz.

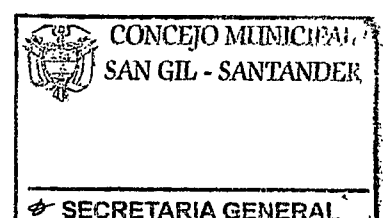
ACUERDA:


ARTÍCULO 1. OBJETO. El presente proyecto de acuerdo tiene por objeto modificar la estructura administrativa, la planta de personal y los instrumentos de gestión institucional del Municipio de San Gil con las disposiciones establecidas en la Ley 2492 de 2025, mediante la adecuación de las Inspecciones de Policía y de los empleos de Inspector de Policía al régimen de Inspecciones de Convivencia y Paz, fortaleciendo las capacidades institucionales orientadas a la promoción de la convivencia ciudadana, la resolución pacífica de conflictos y la construcción de paz territorial.

ARTÍCULO 2. ADECUACIÓN DE LA DENOMINACIÓN DE LAS INSPECCIONES. Las dependencias actualmente denominadas Inspecciones de Policía dentro de la estructura administrativa del Municipio de San Gil se denominarán en adelante Inspecciones de Convivencia y Paz, de conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley 2492 de 2025.

Las Inspecciones de Convivencia y Paz continuarán ejerciendo las funciones previstas en la Constitución Política, la ley, los reglamentos y demás disposiciones aplicables, además de aquellas que sean incorporadas por el ordenamiento jurídico vigente.

ARTÍCULO 3. ADECUACIÓN DE LOS EMPLEOS. Los dos (2) empleos actualmente denominados Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, Nivel Técnico,



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 5 de 7

existentes en la planta de personal del Municipio de San Gil, se adecuan al empleo denominado:

INSPECTOR DE CONVIVENCIA Y PAZ URBANO Y RURAL

Código: 234
Nivel: Profesional
Grado: 07

Lo anterior, de conformidad con la nomenclatura y clasificación de empleos prevista en la Ley 2492 de 2025 y el Decreto Ley 785 de 2005.

ARTÍCULO 4. CONTINUIDAD INSTITUCIONAL Y TRANSICIÓN NORMATIVA. Las referencias contenidas en acuerdos, decretos, resoluciones, manuales, procedimientos, reglamentos internos y demás actos administrativos municipales a los empleos de Inspector de Policía o a las Inspecciones de Policía se entenderán efectuadas, en lo pertinente, a los empleos de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural y a las Inspecciones de Convivencia y Paz, hasta tanto se realicen las actualizaciones administrativas correspondientes.

La adecuación prevista en el presente proyecto de acuerdo no afectará la continuidad de los servicios, actuaciones administrativas, procesos, expedientes o competencias asignadas a dichas autoridades.

ARTÍCULO 5. NATURALEZA DE LOS EMPLEOS. Los empleos objeto de adecuación conservarán la naturaleza jurídica que les corresponda conforme al régimen constitucional y legal del empleo público, la carrera administrativa y la provisión de empleos públicos.

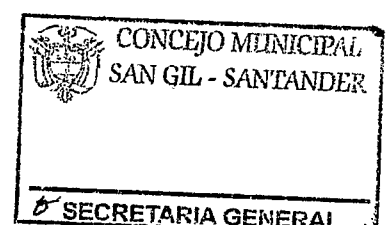
La implementación del presente proyecto de acuerdo deberá realizarse con observancia de los principios de mérito, igualdad, legalidad, debido proceso, confianza legítima y protección de los derechos de los servidores públicos.


ARTÍCULO 6. NIVEL JERÁRQUICO Y GRADO. Los empleos de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural se ubicarán en el Nivel Profesional, Código 234, Grado 07, correspondiente al grado más alto existente dentro del nivel profesional de la planta de personal del Municipio de San Gil, en cumplimiento de lo dispuesto por el párrafo tercero del artículo 206 de la Ley 1801 de 2016, modificado por la Ley 2492 de 2025.

ARTÍCULO 7. ADSCRIPCIÓN ADMINISTRATIVA. Las Inspecciones de Convivencia y Paz continuarán adscritas a la consejería de justicia del Municipio de San Gil, sin perjuicio de las modificaciones que legalmente puedan adoptarse con posterioridad respecto de la estructura administrativa municipal.

ARTÍCULO 8. MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES. Facúltese al Alcalde Municipal para actualizar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Municipio de San Gil, incorporando las modificaciones derivadas de la Ley 2492 de 2025 y del presente proyecto de acuerdo, particularmente en lo relacionado con:

La nueva denominación de los empleos.
El código y nivel jerárquico correspondiente.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 6 de 7

Los requisitos de estudio y experiencia.

Las competencias funcionales y comportamentales.

Las funciones relacionadas con la convivencia ciudadana y la construcción de paz territorial.

Los demás aspectos necesarios para garantizar la correcta implementación del nuevo régimen legal.

ARTÍCULO 9. IMPLEMENTACIÓN ADMINISTRATIVA. El Alcalde Municipal adoptará los actos administrativos necesarios para la ejecución e implementación del presente proyecto de acuerdo, incluyendo la actualización de los instrumentos de gestión del talento humano, registros administrativos, nomenclatura institucional y demás actuaciones requeridas para garantizar su cumplimiento.

ARTÍCULO 10. AJUSTE DE INSTRUMENTOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL. La Administración Municipal adelantará las actuaciones administrativas necesarias para modificar los instrumentos de gestión institucional relacionados con las Inspecciones de Convivencia y Paz, incluyendo procedimientos internos, manuales, protocolos, formatos, sistemas de información y demás documentos que resulten necesarios para la adecuada implementación del presente proyecto de acuerdo.

ARTÍCULO 11. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL. La Administración Municipal promoverá acciones orientadas al fortalecimiento institucional de las Inspecciones de Convivencia y Paz, procurando el mejoramiento continuo de sus capacidades técnicas, operativas y administrativas para el cumplimiento de las funciones asignadas por la Constitución, la ley y los reglamentos.

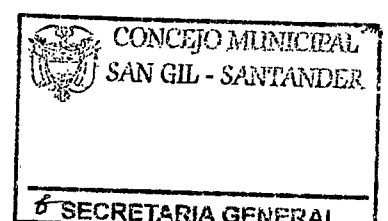
ARTÍCULO 12. GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. La implementación de las disposiciones contenidas en el presente proyecto de acuerdo deberá realizarse con pleno respeto por los derechos de los servidores públicos, observando las disposiciones que regulan la carrera administrativa, la provisión de empleos públicos y las situaciones administrativas reconocidas por el ordenamiento jurídico.


***PARÁGRAFO.** La adecuación prevista en el presente proyecto de acuerdo recae sobre los empleos y la organización administrativa municipal, sin que implique por sí misma modificación automática de las situaciones administrativas particulares de los servidores públicos que actualmente ocupan dichos cargos.*

ARTÍCULO 13. INEXISTENCIA DE CREACIÓN O SUPRESIÓN DE EMPLEOS. La implementación del presente Acuerdo no implica la creación de nuevos empleos, la supresión de cargos existentes, la ampliación de la planta de personal, la creación de nuevas dependencias administrativas ni el incremento del número de cargos autorizados para la Administración Municipal.

La adecuación prevista corresponde exclusivamente a la modificación normativa e institucional de empleos actualmente existentes en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 2492 de 2025.

ARTÍCULO 14. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL Y SOSTENIBILIDAD FISCAL. La implementación de las disposiciones contenidas en el presente proyecto de acuerdo deberá realizarse con observancia de los principios de sostenibilidad fiscal y responsabilidad financiera, conforme a las disponibilidades presupuestales de la entidad y a las



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 7 de 7


disposiciones previstas en la Ley 617 de 2000, la Ley 819 de 2003 y demás normas concordantes.

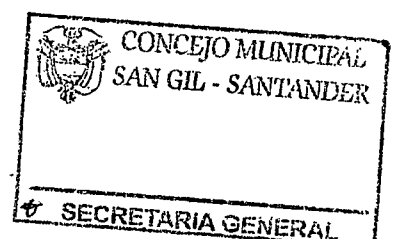
ARTÍCULO 15. CUMPLIMIENTO DE LA LEY 2492 DE 2025. La Administración Municipal adoptará las medidas administrativas, técnicas y operativas necesarias para garantizar el cumplimiento integral de las disposiciones establecidas en la Ley 2492 de 2025 y las normas que la reglamenten, adicionen o modifiquen.


ARTÍCULO 16. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. El presente proyecto de acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones municipales que le sean contrarias, en especial aquellas relacionadas con la denominación, clasificación y regulación de los empleos de Inspector de Policía que resulten incompatibles con las disposiciones contenidas en la Ley 2492 de 2025 y en el presente Acuerdo, sin perjuicio de los actos administrativos posteriores que deban expedirse para la implementación de las disposiciones contenidas en el presente proyecto de acuerdo.

Dado en el recinto del Honorable Concejo Municipal de San Gil, Santander, a los _____ días del mes de _____ del año dos mil veintiséis (2026).


EDGAR ORLANDO PINZON
Alcalde Municipal

Vbo: Olga Lucia López carillo- directora administrativa 
Reviso: Cláudia Liliana García secretaria jurídica y de contratación



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 1 de 5

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
PROYECTO DE ACUERDO MUNICIPAL No. 016 DE 2026

" POR MEDIO DEL CUAL SE ARMONIZA LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y LA PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN GIL CON LAS DISPOSICIONES DE LA LEY 2492 DE 2025, SE ADECUAN LAS INSPECCIONES DE POLICÍA Y LOS EMPLEOS DE INSPECTOR DE POLICÍA AL RÉGIMEN DE INSPECCIONES DE CONVIVENCIA Y PAZ, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

HONORABLES CONCEJALES:

La Administración Municipal de San Gil somete a consideración del Honorable Concejo Municipal el presente Proyecto de Acuerdo, mediante el cual se propone adelantar la armonización de la estructura administrativa municipal y de la planta de personal con las disposiciones contenidas en la Ley 2492 de 2025, norma mediante la cual el legislador introdujo importantes modificaciones al régimen jurídico aplicable a las autoridades administrativas encargadas de la convivencia ciudadana y la construcción de paz territorial.

La presente iniciativa no obedece a una decisión discrecional de reorganización administrativa promovida por la Administración Municipal, sino al cumplimiento de una obligación legal derivada de una disposición de carácter nacional que exige la adecuación institucional de las entidades territoriales para garantizar la correcta implementación de las nuevas disposiciones legales.

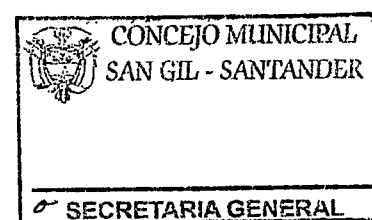
1. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES


El presente proyecto encuentra sustento en los artículos 1, 2, 209, 287, 311, 313 y 315 de la Constitución Política de Colombia.

El artículo 1 consagra a Colombia como un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, la prevalencia del interés general y la efectividad de los derechos de los ciudadanos. A su vez, el artículo 2 establece como fines esenciales del Estado servir a la comunidad, garantizar la convivencia pacífica y asegurar la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales.

Por su parte, el artículo 209 dispone que la función administrativa debe desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, principios que orientan la presente iniciativa y justifican la necesidad de armonizar los instrumentos de gestión institucional del Municipio con el marco normativo vigente.

El artículo 287 reconoce la autonomía de las entidades territoriales para gestionar sus intereses dentro de los límites de la Constitución y la ley. En concordancia con ello, el numeral 6 del artículo 313 atribuye a los Concejos Municipales la competencia para determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias, mientras que el artículo 315 asigna a los alcaldes la dirección de la administración municipal y la ejecución de las decisiones adoptadas por las corporaciones administrativas.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 2 de 5

De igual manera, la Ley 136 de 1994, modificada por la Ley 1551 de 2012, establece la competencia de los Concejos Municipales para determinar la estructura administrativa de los municipios, mientras que la Ley 909 de 2004 orienta la gestión del empleo público bajo criterios de mérito, profesionalización, eficiencia administrativa y fortalecimiento institucional.

La Ley 2492 de 2025 modificó diversas disposiciones de la Ley 1801 de 2016 y del Decreto Ley 785 de 2005, introduciendo una nueva concepción institucional para las autoridades administrativas encargadas de la convivencia ciudadana, sustituyendo la denominación de Inspector de Policía por la de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural e incorporando nuevas competencias asociadas a la promoción de la convivencia, la resolución pacífica de conflictos y la construcción de paz territorial.

2. NECESIDAD DE ARMONIZACIÓN INSTITUCIONAL

La expedición de la Ley 2492 de 2025 impone a las entidades territoriales la obligación de adecuar sus estructuras administrativas, plantas de personal y manuales específicos de funciones y competencias laborales a las nuevas disposiciones legales.

En cumplimiento de dicha obligación, resulta necesario actualizar la denominación de las dependencias y empleos actualmente existentes en la Administración Municipal que continúan identificados bajo la nomenclatura de Inspección de Policía e Inspector de Policía, a fin de armonizarlos con la nueva regulación establecida por el legislador.

Esta adecuación permitirá mantener coherencia entre la organización administrativa municipal y el ordenamiento jurídico nacional, fortaleciendo la seguridad jurídica de las actuaciones administrativas y garantizando el correcto ejercicio de las funciones asignadas a las autoridades de convivencia y paz.

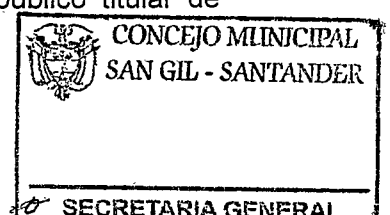
Asimismo, la Circular Conjunta No. 100-008 de 2025, expedida por el Ministerio del Interior, el Ministerio de Justicia y del Derecho y el Departamento Administrativo de la Función Pública, impartió lineamientos específicos para la implementación de la Ley 2492 de 2025 y precisó que las entidades territoriales deben adelantar las modificaciones correspondientes en sus estructuras administrativas, plantas de personal y manuales de funciones.


Particular importancia reviste el hecho de que dicha Circular señaló expresamente que para la implementación de las disposiciones contenidas en la Ley 2492 de 2025 no resulta exigible la elaboración de estudios de cargas laborales, por tratarse del cumplimiento de una obligación legal y no de una iniciativa autónoma de reforma administrativa.

3. SITUACIÓN ACTUAL DEL MUNICIPIO DE SAN GIL

Actualmente, la planta de personal del Municipio de San Gil contempla dos (2) empleos de Inspector de Policía, los cuales forman parte de la estructura administrativa vigente.

Resulta pertinente precisar que dichos empleos presentan situaciones administrativas diferentes. Uno de los cargos se encuentra provisto por un servidor público titular de



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 3 de 5

derechos de carrera administrativa, mientras que el otro se encuentra provisto mediante nombramiento provisional.

Este aspecto merece especial consideración, toda vez que la Ley 2492 de 2025 establece la armonización de la denominación, clasificación y requisitos de los empleos encargados de ejercer funciones de convivencia y paz; sin embargo, la norma no regula ni modifica las situaciones administrativas relacionadas con la forma de provisión de los empleos públicos, ni establece reglas especiales respecto de los cargos ocupados mediante nombramiento provisional.

En consecuencia, la implementación de la presente iniciativa no implica la creación ni la supresión de empleos, tampoco comporta una modificación automática de las situaciones administrativas de quienes actualmente ocupan dichos cargos, sino que constituye una adecuación institucional derivada de un mandato legal de obligatorio cumplimiento.

Por lo anterior, cualquier actuación administrativa que posteriormente se adopte para materializar las disposiciones de la Ley 2492 de 2025 deberá observar integralmente el régimen constitucional y legal aplicable al empleo público, garantizando tanto los derechos derivados de la carrera administrativa como las reglas que regulan los empleos provistos mediante nombramiento provisional.

4. ALCANCE DE LA ADECUACIÓN PROPUESTA

La iniciativa sometida a consideración del Honorable Concejo Municipal tiene como finalidad armonizar la estructura administrativa del Municipio con las disposiciones de la Ley 2492 de 2025.

La propuesta no implica incremento en el número de empleos de la planta de personal, ni la creación de nuevas dependencias, ni la supresión de cargos existentes.

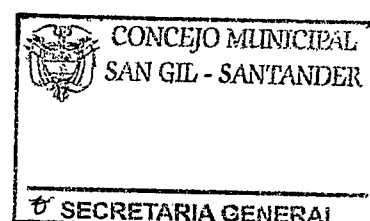
Por el contrario, se trata de una actualización normativa e institucional orientada a adecuar la denominación de las inspecciones y de los empleos encargados de ejercer funciones de convivencia ciudadana, así como a incorporar las modificaciones establecidas por el legislador respecto de la clasificación y requisitos de dichos empleos.


La adecuación propuesta permitirá fortalecer institucionalmente las funciones relacionadas con la convivencia ciudadana, la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cultura de paz y la protección de derechos en el ámbito territorial.

5. GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

La Administración Municipal considera indispensable destacar que la implementación de la presente iniciativa se realizará con pleno respeto por los derechos de los servidores públicos que actualmente ejercen funciones de inspección.

La armonización prevista en la Ley 2492 de 2025 corresponde esencialmente a una adecuación normativa e institucional derivada de un mandato legal, razón por la cual no comporta por sí misma afectación de los derechos de carrera administrativa, de las



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 4 de 5

situaciones jurídicas consolidadas ni de las garantías que amparan a los servidores públicos.

En consecuencia, las actuaciones administrativas que se desarrollen en cumplimiento del presente Acuerdo deberán observar los principios de mérito, carrera administrativa, confianza legítima, buena fe, igualdad y debido proceso, garantizando la protección de los derechos de quienes actualmente desempeñan estas funciones.

De manera particular, debe resaltarse que uno de los dos cargos actualmente existentes se encuentra provisto mediante nombramiento provisional, circunstancia frente a la cual la Ley 2492 de 2025 no estableció disposiciones especiales, regímenes de transición ni reglas orientadas a modificar la situación administrativa del servidor que actualmente ocupa dicho empleo, motivo por el cual continuarán aplicándose las disposiciones generales que regulan la función pública y la provisión de empleos públicos.

6. IMPACTO PRESUPUESTAL Y SOSTENIBILIDAD FISCAL

La implementación de las medidas derivadas del presente Proyecto de Acuerdo se realizará de conformidad con las disponibilidades presupuestales del Municipio y en estricto cumplimiento de los principios de sostenibilidad fiscal y responsabilidad financiera.

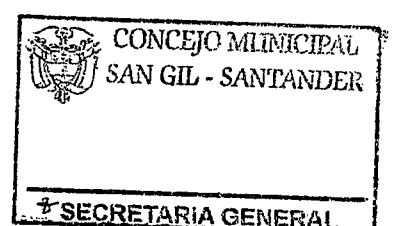
La Administración Municipal adelantará las actuaciones administrativas necesarias observando los lineamientos previstos en la Ley 617 de 2000, la Ley 819 de 2003 y las demás disposiciones que regulan la gestión fiscal de las entidades territoriales.


En consecuencia, las decisiones que se adopten en desarrollo del presente Acuerdo estarán sujetas a la existencia de apropiaciones presupuestales y a la verificación de la capacidad financiera del Municipio.

7. CONCLUSIONES

La presente iniciativa constituye una medida necesaria para garantizar la armonización de la estructura administrativa municipal con las disposiciones de la Ley 2492 de 2025, fortalecer la seguridad jurídica de las actuaciones administrativas, actualizar los instrumentos de gestión institucional y asegurar el cumplimiento de las obligaciones legales impuestas a las entidades territoriales.

La propuesta respeta la autonomía territorial, protege los derechos de los servidores públicos, garantiza la sostenibilidad fiscal de las decisiones administrativas y permite al Municipio de San Gil adecuar su organización institucional a los nuevos lineamientos establecidos por el legislador en materia de convivencia ciudadana y construcción de paz territorial.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 5 de 5


Por las razones anteriormente expuestas, la Administración Municipal considera que el presente Proyecto de Acuerdo es constitucional, legal, conveniente, necesario y ajustado al interés público, razón por la cual solicita respetuosamente al Honorable Concejo Municipal de San Gil impartir su aprobación.

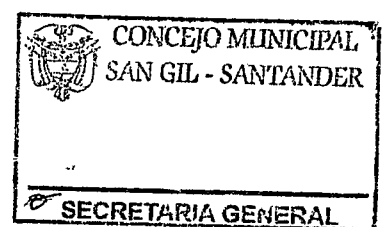
Esperando de ustedes, honorables concejales, el debate y aprobación del presente, me suscribo.


Atentamente,



EDGAR ORLANDO PINZON
Alcalde Municipal

Vbo: Olga Lucia López carillo- directora administrativa 
 Reviso: Cláudia Liliana García secretaria jurídica y de contratación



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 1 de 33

ESTUDIO TÉCNICO DE JUSTIFICACIÓN

MODIFICACIÓN DE PLANTA DE PERSONAL

LEY 2492 DE 2025 – INSPECTOR DE CONVIVENCIA Y PAZ

Armonización del empleo Inspector de Policía (código 303, grado 07, nivel técnico) al empleo Inspector de Convivencia y Paz (código 234, grado 07, nivel profesional) conforme al mandato imperativo de la Ley 2492 del 23 de julio de 2025
Circular Conjunta 100-008 del 29 de diciembre de 2025

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO DEL ESTUDIO TÉCNICO


El presente estudio técnico se elabora con el propósito de sustentar jurídica, técnica, funcional, administrativa y presupuestalmente la adecuación de los empleos de Inspector de Policía existentes en la planta de personal del Municipio de San Gil, en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 2492 de 2025, mediante la cual se estableció el cambio de denominación de los Inspectores de Policía por Inspectores de Convivencia y Paz y se adoptaron nuevas disposiciones orientadas al fortalecimiento institucional de las autoridades encargadas de la convivencia ciudadana y la construcción de paz territorial.

La Ley 2492 de 2025 introdujo modificaciones al régimen aplicable a estos empleos, actualizando su denominación, clasificación, requisitos y competencias funcionales, así como su ubicación dentro de la nomenclatura y clasificación de empleos de las entidades territoriales. Como consecuencia de ello, los municipios y distritos del país deben adelantar las actuaciones administrativas necesarias para armonizar sus estructuras organizacionales, plantas de personal y manuales específicos de funciones y competencias laborales con las nuevas disposiciones legales.

En el caso particular del Municipio de San Gil, la planta de personal contempla actualmente dos (2) empleos de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, pertenecientes al nivel técnico, razón por la cual resulta necesario analizar la situación actual de dichos empleos, verificar las implicaciones derivadas de la nueva regulación y determinar la viabilidad de su adecuación al empleo de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural, Código 234, perteneciente al nivel profesional.

El presente estudio se desarrolla en observancia de las disposiciones contenidas en el Decreto Ley 785 de 2005, la Ley 909 de 2004, la Ley 1801 de 2016, la Ley 2492 de 2025, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, la Circular Conjunta No. 100-008 de 2025 expedida por el Ministerio del Interior, el Ministerio de Justicia y del Derecho y el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como los lineamientos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil en relación con la implementación de la mencionada reforma legal.

El análisis efectuado comprende la revisión de la estructura administrativa vigente, la planta de personal, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, la situación actual de provisión de los empleos objeto de adecuación, el impacto funcional y organizacional de la reforma, la viabilidad presupuestal de su implementación y la correspondencia de la propuesta con los principios que orientan la función administrativa y la gestión del empleo público.

 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSION: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 2 de 33

En consecuencia, el objeto del presente estudio técnico consiste en determinar la procedencia de adecuar los empleos de Inspector de Policía existentes en el Municipio de San Gil a las disposiciones establecidas por la Ley 2492 de 2025, definiendo las modificaciones requeridas en materia de nomenclatura, código, nivel jerárquico, requisitos y competencias laborales, así como los ajustes que deben incorporarse a los instrumentos de gestión institucional para garantizar la correcta implementación del nuevo régimen legal.

2. MARCO NORMATIVO Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

La adecuación de los empleos de Inspector de Policía existentes en el Municipio de San Gil encuentra sustento en un conjunto de disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que regulan la organización administrativa de las entidades territoriales, la gestión del empleo público, la carrera administrativa y las competencias asignadas a las autoridades encargadas de la convivencia ciudadana.

El presente estudio técnico se fundamenta en dichas disposiciones con el propósito de garantizar que las modificaciones propuestas se encuentren plenamente ajustadas al ordenamiento jurídico vigente y respondan a los principios que orientan la función administrativa y la gestión pública.

2.1. Fundamento Constitucional

La Constitución Política establece el marco general dentro del cual las entidades territoriales ejercen sus competencias administrativas y organizacionales.


El artículo 2 consagra como fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general, garantizar la efectividad de los derechos y asegurar la convivencia pacífica, finalidades que guardan relación directa con las funciones asignadas a las autoridades administrativas encargadas de la convivencia ciudadana.

Por su parte, el artículo 209 dispone que la función administrativa debe desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, principios que orientan la necesidad de mantener actualizados los instrumentos de gestión institucional y garantizar que la estructura administrativa de las entidades públicas responda adecuadamente a las exigencias normativas vigentes.

De igual manera, el artículo 287 reconoce la autonomía de las entidades territoriales para gestionar sus intereses dentro de los límites establecidos por la Constitución y la ley, mientras que el artículo 313 numeral 6 atribuye a los Concejos Municipales la competencia para determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias.

En concordancia con lo anterior, el numeral 7 del artículo 315 faculta al Alcalde Municipal para crear, suprimir o fusionar empleos de sus dependencias, señalar sus funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes y dentro de las disponibilidades presupuestales de la entidad.

Finalmente, el artículo 125 de la Constitución establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa, salvo las excepciones expresamente

 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 3 de 33

previstas por la ley, garantizando el mérito como criterio rector para el ingreso, permanencia y ascenso en el servicio público.

2.2 Competencia de los Concejos Municipales y de los Alcaldes para la Adecuación Institucional

La Ley 136 de 1994, modificada por la Ley 1551 de 2012, desarrolló las competencias constitucionales de los municipios en materia de organización administrativa.

En virtud de dichas disposiciones corresponde a los Concejos Municipales determinar la estructura de la administración municipal y adoptar las decisiones que impliquen modificaciones estructurales de las dependencias y empleos de la administración central.

Por su parte, corresponde al Alcalde Municipal dirigir la acción administrativa, ejecutar los acuerdos municipales y adelantar las actuaciones necesarias para implementar las modificaciones aprobadas por la corporación administrativa, incluyendo la actualización de los manuales específicos de funciones y competencias laborales y demás instrumentos de gestión institucional.

En consecuencia, la adecuación derivada de la Ley 2492 de 2025 exige la actuación coordinada del Concejo Municipal y del Alcalde, en el marco de las competencias que la Constitución y la ley les han atribuido.

2.3 Régimen General del Empleo Público y la Carrera Administrativa

La Ley 909 de 2004 constituye el marco normativo general que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del talento humano en las entidades estatales.

Dicha normativa establece que los empleos de carrera administrativa tienen como finalidad garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia en el servicio mediante la aplicación del principio del mérito.


En este contexto, las modificaciones que se adopten respecto de los empleos objeto de análisis deben observar integralmente las disposiciones relacionadas con la carrera administrativa, la provisión de empleos públicos y la protección de los derechos de los servidores públicos.

Resulta pertinente precisar que la adecuación prevista por la Ley 2492 de 2025 recae sobre los empleos y sobre la organización institucional de las entidades territoriales, sin que ello implique por sí mismo la alteración automática de las situaciones administrativas particulares de los servidores que actualmente desempeñan dichos cargos.

2.4 Ley 2492 de 2025: Régimen de los Inspectores de Convivencia y Paz

La Ley 2492 de 2025 constituye la norma central que sustenta el presente estudio técnico.

Su objeto consiste en sustituir la denominación de los Inspectores de Policía por Inspectores de Convivencia y Paz e implementar medidas administrativas, técnicas y de fortalecimiento institucional orientadas a mejorar la capacidad de respuesta de las autoridades encargadas de promover la convivencia ciudadana y la resolución pacífica de conflictos.

 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSION: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 4 de 33

La mencionada ley modificó el Decreto Ley 785 de 2005 y redefinió la clasificación de estos empleos dentro de la nomenclatura y clasificación específica de empleos de las entidades territoriales.

Para los municipios de tercera a sexta categoría, como es el caso del Municipio de San Gil, el legislador estableció el empleo denominado Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural, Código 234, perteneciente al nivel profesional.

Así mismo, la ley modificó los requisitos para el ejercicio del cargo, fortaleció el perfil profesional requerido para su desempeño y amplió el enfoque institucional de estas autoridades, incorporando competencias relacionadas con la convivencia ciudadana, la prevención de conflictos y la construcción de paz territorial.

Particular relevancia reviste el párrafo tercero del artículo 206 de la Ley 1801 de 2016, modificado por la Ley 2492 de 2025, según el cual el cargo de Inspector de Convivencia y Paz debe corresponder al grado más alto del nivel profesional existente en el respectivo municipio o distrito, disposición que constituye uno de los elementos determinantes para la adecuación propuesta en el Municipio de San Gil.

2.5 Decreto Ley 785 de 2005 y Clasificación de Empleos

El Decreto Ley 785 de 2005 establece el sistema de nomenclatura, clasificación y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales.

Con ocasión de las modificaciones introducidas por la Ley 2492 de 2025, desaparece para los municipios de tercera a sexta categoría la clasificación del empleo de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, perteneciente al nivel técnico, y se incorpora el empleo de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural, Código 234, perteneciente al nivel profesional.

Esta modificación implica la necesidad de actualizar la planta de personal y los instrumentos de gestión del talento humano de las entidades territoriales que actualmente cuentan con empleos de Inspector de Policía bajo la clasificación anterior.

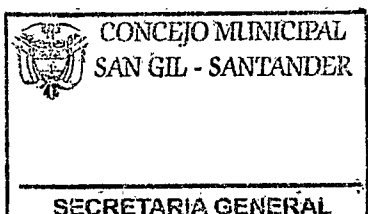
2.6 Decreto 1083 de 2015 y los Estudios Técnicos de Planta


El Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 establece los lineamientos aplicables a la administración del empleo público y al diseño organizacional de las entidades estatales.

Particularmente, dispone que toda modificación de plantas de personal, manuales de funciones y estructuras organizacionales debe estar soportada en estudios técnicos que permitan justificar la necesidad, conveniencia y viabilidad de las medidas propuestas.

En cumplimiento de dicha exigencia normativa se elabora el presente estudio técnico, mediante el cual se analiza la situación actual de los empleos objeto de adecuación, los efectos derivados de la Ley 2492 de 2025 y la procedencia de realizar las modificaciones correspondientes dentro de la organización administrativa municipal.

2.7 Lineamientos de Implementación Emitidos por el Gobierno Nacional y la CNSC



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 5 de 33

La Circular Conjunta No. 100-008 de 2025, expedida por el Ministerio del Interior, el Ministerio de Justicia y del Derecho y el Departamento Administrativo de la Función Pública, impartió orientaciones para la implementación de la Ley 2492 de 2025 por parte de las entidades territoriales.

Dentro de dichos lineamientos se precisó la necesidad de adelantar la adecuación de las estructuras administrativas, plantas de personal y manuales de funciones para armonizarlos con las nuevas disposiciones legales.

De igual manera, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Circular Externa No. 2026RS046173, emitió orientaciones relacionadas con los efectos de la Ley 2492 de 2025 sobre los empleos de carrera administrativa y los procedimientos que deben observar las entidades territoriales para la actualización de la información asociada a dichos cargos.

Estas disposiciones constituyen criterios orientadores para la implementación de la reforma legal y complementan el marco normativo que sustenta la presente propuesta de adecuación institucional.

2.8 Síntesis del Marco Jurídico Aplicable

Del análisis de las disposiciones anteriormente descritas se concluye que el Municipio de San Gil cuenta con fundamento constitucional, legal y reglamentario suficiente para adelantar la adecuación de los empleos de Inspector de Policía existentes en su planta de personal, armonizando su estructura administrativa y sus instrumentos de gestión del talento humano con las disposiciones introducidas por la Ley 2492 de 2025.

La propuesta objeto del presente estudio no constituye una modificación discrecional de la organización administrativa municipal, sino la implementación de una disposición legal de carácter nacional que exige la actualización de la nomenclatura, clasificación, requisitos y competencias de los empleos encargados de ejercer funciones de convivencia ciudadana y construcción de paz territorial.

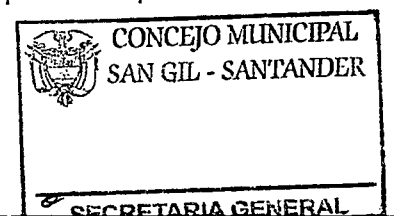
3. CONTEXTO INSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Y ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL VIGENTE


3.1 Contexto institucional del Municipio de San Gil

El Municipio de San Gil, ubicado en el departamento de Santander, constituye una entidad territorial del orden municipal clasificada en la quinta (5ª) categoría, de conformidad con los criterios establecidos en la Ley 617 de 2000.

Para el cumplimiento de sus funciones constitucionales y legales, el municipio cuenta con una estructura administrativa definida mediante los actos administrativos que regulan su organización interna, la planta de personal y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, instrumentos que orientan el ejercicio de la función pública y la prestación de los servicios a cargo de la administración municipal.

Actualmente, la estructura administrativa y la planta de personal del Municipio de San Gil se encuentran reguladas principalmente por el Acuerdo Municipal No. 007 de 2017, el Decreto No. 100-12-022 de 2018, mediante el cual se estableció la planta de personal de



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 6 de 33

la administración municipal, y el Decreto No. 100-12-110 de 2018, mediante el cual se adoptó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, actos que han sido objeto de modificaciones parciales mediante disposiciones posteriores expedidas por la Administración Municipal.

Estos instrumentos constituyen el marco institucional vigente sobre el cual debe realizarse la adecuación derivada de la Ley 2492 de 2025.

En consecuencia, para determinar el alcance de las modificaciones requeridas resulta necesario analizar la composición actual de la planta de personal, la ubicación de los empleos objeto de adecuación y la estructura de grados existente dentro del nivel profesional de la entidad.

3.2 Planta de personal vigente

De conformidad con el Decreto No. 100-12-022 de 2018 y las modificaciones posteriores que continúan vigentes, la planta de personal del Municipio de San Gil se encuentra conformada por empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial.

Dentro del nivel profesional se encuentran, entre otros, los empleos de Comisario de Familia, Consejero de Justicia, Almacenista General y Profesional Universitario, distribuidos en diferentes grados salariales según la estructura adoptada por la entidad.


Así mismo, dentro del nivel técnico se encuentran actualmente los empleos de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, los cuales constituyen el objeto principal del presente estudio técnico.

La revisión de la planta vigente permite establecer que el Municipio de San Gil cuenta actualmente con dos (2) empleos de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, pertenecientes al nivel técnico, adscritos a la estructura administrativa municipal.

Estos empleos fueron creados bajo el régimen normativo vigente con anterioridad a la expedición de la Ley 2492 de 2025 y conservan actualmente la denominación, clasificación y requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales adoptado mediante Decreto No. 100-12-110 de 2018 y sus modificaciones.

Planta vigente — Decreto 100-12-022-2018

COD	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	GRADO	Nº CARGOS	VINCULACIÓN
005	Alcalde Municipal	Directivo	08	1	Elección popular
219	Profesional Universitario – Despacho Alcalde	Profesional	07 ★	1	Libre nombramiento
032	Consejero de Justicia	Profesional	02	1	Libre nombramiento
202	Comisario de Familia	Profesional	05	1	Carrera admin.

 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>046</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 7 de 33

215	Almacenista General (×2)	Profesional	02	2	Libre nombramiento
219	Profesional Universitario (×14)	Profesional	02-05	14	Carrera admin.
006	Jefe de Oficina (×2)	Directivo	05	2	Libre N. y R.
303	Inspector de Policía 3 a 6 Cat. ← A ADECUAR	Técnico	07	2 (Dos)	Carrera admin. (1 en carrera — art. 9° Ley 2492 aplica / 1 en provisionalidad — art. 9° NO aplica)
314	Técnico Operativo	Técnico	06	1	Carrera admin.
367	Técnico Administrativo (×3)	Técnico	07	3	Carrera admin.
407	Auxiliar Administrativo	Asistencial	01	1	Carrera admin.

3.3 Situación administrativa actual de los empleos de Inspector de Policía

La verificación efectuada sobre la provisión de los cargos evidencia que los dos (2) empleos de Inspector de Policía presentan situaciones administrativas diferenciadas.

El primero de ellos se encuentra provisto por un servidor público titular de derechos de carrera administrativa, vinculado conforme a las disposiciones que regulan el sistema de mérito y la carrera administrativa.


El segundo empleo se encuentra provisto mediante nombramiento provisional, situación administrativa que se mantiene mientras subsistan las condiciones previstas en la Ley 909 de 2004 y demás normas aplicables en materia de provisión de empleos públicos.

Sobre este aspecto resulta importante precisar que la adecuación prevista en la Ley 2492 de 2025 recae sobre el empleo público y no sobre la modalidad de provisión del cargo.

En consecuencia, la modificación de la denominación, código, nivel jerárquico, requisitos y funciones de los empleos objeto de análisis no implica por sí misma la alteración automática de las situaciones administrativas de quienes actualmente los ocupan.

Las actuaciones que posteriormente se adopten deberán observar integralmente las disposiciones constitucionales y legales que regulan la carrera administrativa, los derechos de los servidores públicos y las competencias de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

De igual manera, debe destacarse que la Ley 2492 de 2025 no contiene disposiciones específicas orientadas a modificar o regular la situación administrativa de los empleos provistos mediante nombramiento provisional, razón por la cual continúan siendo aplicables las normas generales que regulan esta modalidad de provisión de cargos públicos.

 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 8 de 33

3.4 Identificación del grado más alto del nivel profesional existente en la planta de personal

Uno de los elementos determinantes para la implementación de la Ley 2492 de 2025 corresponde a la identificación del grado más alto existente dentro del nivel profesional de la planta de personal municipal.

Lo anterior obedece a que el párrafo tercero del artículo 206 de la Ley 1801 de 2016, modificado por la Ley 2492 de 2025, establece que el empleo de Inspector de Convivencia y Paz deberá corresponder al grado más alto del nivel jerárquico profesional existente en el respectivo municipio o distrito.

Con el fin de establecer dicho parámetro, se efectuó la revisión de la planta de personal vigente y de los empleos pertenecientes al nivel profesional existentes en la Administración Municipal.

Como resultado de dicho análisis se identificaron, entre otros, los siguientes empleos:

- ✓ Consejero de Justicia – Código 032 – Grado 02.
- ✓ Almacenista General – Código 215 – Grado 02.
- ✓ Profesional Universitario – Código 219 – Grados 02, 03, 04, 05 y 07.

La revisión efectuada permite concluir que el grado más alto existente dentro del nivel profesional corresponde al empleo de Profesional Universitario, Código 219, Grado 07, adscrito al Despacho del Alcalde.

Esta circunstancia constituye un elemento objetivo y verificable de la planta de personal vigente y se convierte en un referente esencial para la implementación de las disposiciones establecidas por la Ley 2492 de 2025.

3.5 Implicaciones de la Ley 2492 de 2025 para la planta de personal municipal


La Ley 2492 de 2025 modificó la clasificación de los empleos encargados de ejercer funciones de inspección de policía en las entidades territoriales.

Para los municipios de tercera a sexta categoría, el legislador incorporó el empleo denominado Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural, Código 234, perteneciente al nivel profesional, sustituyendo la clasificación anterior correspondiente al empleo de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, perteneciente al nivel técnico.

La aplicación de esta disposición en el Municipio de San Gil implica la necesidad de adecuar los dos (2) empleos actualmente existentes dentro de la planta de personal, actualizando su denominación, código, nivel jerárquico, requisitos y competencias funcionales conforme a la nueva regulación legal.

Dicha adecuación no implica la creación de nuevos empleos ni el incremento del número de cargos existentes en la planta municipal.

Tampoco supone la conformación de nuevas dependencias administrativas o la ampliación de la estructura organizacional del municipio.

 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 9 de 33

Por el contrario, constituye una medida de armonización institucional orientada a garantizar que la planta de personal y los instrumentos de gestión del talento humano se encuentren ajustados a las disposiciones actualmente vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano.

3.6 Conclusión del análisis institucional y de planta

Del análisis efectuado se concluye que el Municipio de San Gil cuenta actualmente con dos (2) empleos de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, pertenecientes al nivel técnico, respecto de los cuales resulta procedente adelantar la adecuación prevista en la Ley 2492 de 2025.

Así mismo, se establece que el grado más alto existente dentro del nivel profesional de la planta de personal municipal corresponde al empleo de Profesional Universitario Código 219 Grado 07, circunstancia que constituye el referente institucional aplicable para la implementación de las disposiciones previstas en la citada ley.

Finalmente, se determina que la adecuación propuesta no implica creación ni supresión de empleos, preserva la estructura básica de la planta de personal y permite armonizar la organización administrativa municipal con las nuevas disposiciones legales que regulan el régimen de los Inspectores de Convivencia y Paz.

4. ANÁLISIS DEL EMPLEO OBJETO DE ADECUACIÓN Y JUSTIFICACIÓN TÉCNICA DE LA MODIFICACIÓN PROPUESTA

4.1 Identificación del empleo objeto de adecuación

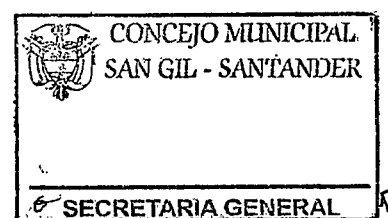
El empleo objeto del presente estudio corresponde a los cargos de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, pertenecientes al nivel técnico de la planta de personal del Municipio de San Gil.


De conformidad con la planta de personal vigente, actualmente existen dos (2) empleos con esta denominación y clasificación, los cuales hacen parte de la estructura administrativa municipal y se encuentran destinados al ejercicio de funciones relacionadas con la convivencia ciudadana, el control policiivo, la resolución de conflictos y la aplicación de las disposiciones contenidas en el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.

Estos empleos fueron incorporados a la planta de personal bajo el marco normativo vigente con anterioridad a la expedición de la Ley 2492 de 2025, razón por la cual mantienen actualmente la denominación, código, clasificación y requisitos establecidos en el Decreto Ley 785 de 2005 y en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales adoptado por el Municipio.

Sin embargo, la entrada en vigencia de la Ley 2492 de 2025 modificó sustancialmente el régimen jurídico aplicable a estos empleos, haciendo necesaria su adecuación dentro de la estructura administrativa municipal.

4.2 Evolución normativa del empleo



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSION: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 10 de 33

Tradicionalmente, los Inspectores de Policía han ejercido funciones relacionadas con la preservación del orden público local, la protección de la convivencia ciudadana y la aplicación de las medidas previstas en la legislación policiva.

No obstante, la evolución del ordenamiento jurídico colombiano ha ampliado progresivamente el alcance de dichas funciones, incorporando competencias relacionadas con la resolución pacífica de conflictos, la conciliación, la protección de derechos, la prevención de violencias, la gestión comunitaria y el fortalecimiento de la convivencia ciudadana.

Esta transformación institucional fue consolidada por la Ley 2492 de 2025, mediante la cual el legislador redefinió el rol de estas autoridades administrativas y adoptó un enfoque integral orientado a la construcción de convivencia y paz territorial.

La modificación introducida por dicha ley no se limita a un cambio nominal de la denominación del empleo, sino que constituye una redefinición funcional del cargo, acorde con las nuevas exigencias jurídicas, sociales e institucionales que actualmente demanda el ejercicio de estas responsabilidades.

En consecuencia, el nuevo empleo de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz refleja una visión más amplia e integral de las funciones que deben desarrollar estas autoridades dentro de las entidades territoriales.

4.3 Modificaciones introducidas por la Ley 2492 de 2025

La Ley 2492 de 2025 introdujo modificaciones relevantes respecto de la clasificación y regulación de estos empleos.

Entre los principales cambios se destacan:

La sustitución de la denominación de Inspector de Policía por Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz.

La incorporación del empleo dentro del nivel profesional de la nomenclatura de empleos territoriales.

La asignación del Código 234 para los municipios de tercera a sexta categoría.

La actualización de los requisitos académicos y profesionales para el ejercicio del cargo.

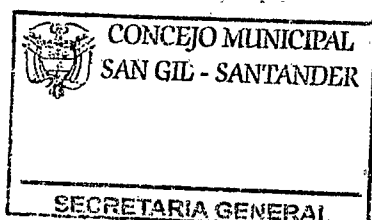
El fortalecimiento de las competencias relacionadas con la convivencia ciudadana, la resolución pacífica de conflictos y la construcción de paz territorial.


La articulación de las funciones de inspección con las estrategias institucionales de prevención, mediación y transformación de conflictos comunitarios.

Estas modificaciones evidencian que el legislador pretendió fortalecer técnica e institucionalmente el perfil de quienes ejercen estas funciones, reconociendo la complejidad creciente de las competencias que les son asignadas.

4.4 Análisis funcional del empleo

La revisión del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente permite establecer que las funciones desarrolladas por los actuales Inspectores de Policía involucran actividades de significativa complejidad técnica, jurídica y administrativa.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 11 de 33

Dentro de las responsabilidades asociadas al empleo se encuentran actuaciones relacionadas con:

- ✓ La aplicación del Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.
- ✓ La atención y resolución de conflictos comunitarios.
- ✓ El conocimiento de asuntos relacionados con ocupación del espacio público.
- ✓ La protección de bienes inmuebles, posesión, tenencia y servidumbres.
- ✓ La adopción de medidas correctivas.
- ✓ La ejecución de actuaciones administrativas con incidencia en derechos de los ciudadanos.
- ✓ El cumplimiento de funciones con carácter policivo, conciliatorio y preventivo.
- ✓ La coordinación con autoridades administrativas, judiciales y organismos de control.

Adicionalmente, la legislación vigente les atribuye competencias que requieren conocimientos especializados en derecho administrativo, derecho policivo, mecanismos alternativos de solución de conflictos, procedimiento administrativo, convivencia ciudadana y protección de derechos.

La naturaleza de estas funciones evidencia que el empleo requiere un nivel de formación y cualificación profesional acorde con la complejidad de las responsabilidades asignadas.

4.5 Justificación técnica del cambio de nivel jerárquico

Uno de los cambios más relevantes introducidos por la Ley 2492 de 2025 consiste en la incorporación del empleo al nivel profesional.

Esta modificación encuentra plena justificación técnica en razón de las competencias actualmente asignadas a estas autoridades administrativas.

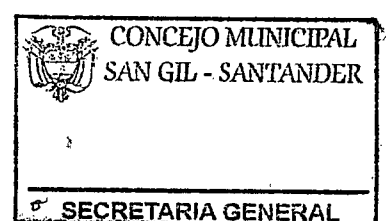
El ejercicio de funciones relacionadas con la conciliación, la resolución de conflictos, la aplicación de procedimientos administrativos, la adopción de decisiones que inciden directamente en los derechos de los ciudadanos y el cumplimiento de funciones con alcance jurisdiccional excepcional exige una formación académica y profesional superior a la requerida históricamente para los empleos clasificados dentro del nivel técnico.


Así mismo, el nuevo régimen legal exige para los municipios de tercera a sexta categoría la acreditación de título profesional en Derecho y tarjeta profesional vigente, requisito que resulta coherente con el nivel de responsabilidad jurídica asociado al cargo.

Desde esta perspectiva, la incorporación del empleo al nivel profesional no constituye una decisión discrecional de la Administración Municipal, sino la materialización de una determinación expresa adoptada por el legislador en desarrollo de su facultad para definir la nomenclatura y clasificación de los empleos públicos.

4.6 Justificación técnica de la adecuación al grado más alto del nivel profesional

La Ley 2492 de 2025 estableció que el empleo de Inspector de Convivencia y Paz debe corresponder al grado más alto del nivel profesional existente en el respectivo municipio o distrito.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSION: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 12 de 33

En cumplimiento de esta disposición se efectuó el análisis de la planta de personal vigente del Municipio de San Gil, identificándose que el empleo de mayor grado dentro del nivel profesional corresponde al cargo de Profesional Universitario Código 219 Grado 07.

La adecuación propuesta se fundamenta en este criterio objetivo definido directamente por el legislador y no en una decisión discrecional de la Administración Municipal.

En consecuencia, la ubicación del nuevo empleo dentro del Grado 07 del nivel profesional constituye la aplicación directa de una disposición legal específica y responde a la estructura salarial actualmente existente en la planta de personal del Municipio.

Debe resaltarse que dicha adecuación no implica la creación de un nuevo grado salarial ni la modificación de la escala salarial vigente, toda vez que el Grado 07 ya existe dentro del nivel profesional de la entidad y forma parte de la estructura administrativa actualmente aprobada.

4.7 Impacto organizacional de la modificación propuesta

La adecuación del empleo no genera alteraciones sustanciales en la estructura administrativa municipal.

La propuesta no contempla la creación de nuevos cargos, la supresión de empleos existentes ni el incremento de la planta de personal.

Tampoco implica la creación de dependencias adicionales o la modificación de la organización básica de la administración municipal.

La medida se orienta exclusivamente a armonizar la estructura institucional y los instrumentos de gestión del talento humano con las disposiciones establecidas por la Ley 2492 de 2025.


Por consiguiente, el impacto organizacional de la modificación es controlado, proporcional y plenamente compatible con la estructura administrativa actualmente vigente en el Municipio de San Gil.

4.8 Conclusión técnica de la modificación propuesta

Del análisis realizado se concluye que la adecuación de los empleos de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, Nivel Técnico, al empleo de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural, Código 234, Nivel Profesional, responde a una necesidad jurídica, funcional e institucional derivada de las modificaciones introducidas por la Ley 2492 de 2025.

Igualmente se concluye que las nuevas competencias, responsabilidades y requisitos exigidos para el ejercicio del cargo justifican plenamente su ubicación dentro del nivel profesional y que la determinación del Grado 07 encuentra sustento en la estructura vigente de la planta de personal del Municipio de San Gil y en el mandato expreso establecido por el legislador.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° 016	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 13 de 33

En consecuencia, la modificación propuesta resulta técnica, jurídica y administrativamente procedente, permitiendo armonizar la organización institucional del municipio con el nuevo régimen legal aplicable a las autoridades de convivencia y paz.

5. ANÁLISIS DE IMPACTO ADMINISTRATIVO, PRESUPUESTAL Y DE SOSTENIBILIDAD FISCAL DE LA ADECUACIÓN PROPUESTA

5.1 Impacto administrativo de la adecuación propuesta

La adecuación de los empleos de Inspector de Policía a Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz constituye una medida de armonización institucional orientada a actualizar la estructura administrativa y los instrumentos de gestión del talento humano del Municipio de San Gil, en cumplimiento de las disposiciones establecidas por la Ley 2492 de 2025.

Desde el punto de vista organizacional, la modificación propuesta tiene un impacto administrativo controlado, toda vez que no implica la creación de nuevas dependencias, la ampliación de la estructura administrativa municipal ni la incorporación de nuevos empleos a la planta de personal.

La medida recae exclusivamente sobre dos (2) empleos actualmente existentes dentro de la planta de personal, respecto de los cuales se actualizan aspectos relacionados con su denominación, código, nivel jerárquico, requisitos y competencias funcionales, conforme a la nueva regulación legal.

En consecuencia, la implementación de la reforma no genera alteraciones sustanciales en la organización administrativa del Municipio, sino que fortalece la coherencia institucional entre la estructura municipal y el marco normativo vigente.

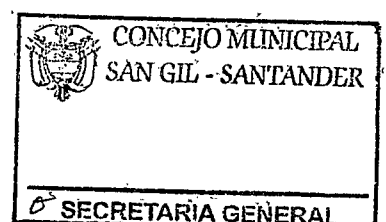
Así mismo, la adecuación permitirá actualizar los instrumentos de gestión institucional, particularmente la planta de personal, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y demás documentos relacionados con la administración del talento humano, garantizando una mayor claridad en la definición de responsabilidades y en el ejercicio de las funciones asignadas a las autoridades de convivencia y paz.


Desde la perspectiva funcional, la modificación contribuye al fortalecimiento institucional de las dependencias encargadas de promover la convivencia ciudadana, la resolución pacífica de conflictos y la articulación de estrategias territoriales de prevención y construcción de paz, objetivos que constituyen uno de los ejes centrales de la Ley 2492 de 2025.

5.2 Impacto sobre la planta de personal

La propuesta de adecuación no implica incremento del número de empleos existentes en la planta de personal del Municipio de San Gil.

Los dos (2) empleos actualmente clasificados como Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, Nivel Técnico, continúan existiendo dentro de la estructura administrativa municipal, conservando su naturaleza de empleos de carrera administrativa.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 14 de 33

La modificación propuesta recae sobre la clasificación jurídica y funcional de dichos empleos, ajustándolos a la nueva nomenclatura y clasificación establecida por la Ley 2492 de 2025.

Por lo tanto, no se presenta expansión de planta, aumento en el número de cargos, creación de nuevos empleos ni modificación de la estructura básica de personal aprobada para la entidad territorial.

Esta circunstancia permite concluir que la medida corresponde a un proceso de adecuación normativa de empleos existentes y no a una reforma administrativa orientada al crecimiento de la planta de personal.

Igualmente, debe resaltarse que uno de los empleos se encuentra provisto por un servidor con derechos de carrera administrativa y el otro mediante nombramiento provisional, situación que no se modifica por efecto de la presente adecuación, toda vez que la Ley 2492 de 2025 no regula las modalidades de provisión de los cargos públicos ni introduce modificaciones a las situaciones administrativas individuales de quienes actualmente los desempeñan.

5.3 Impacto presupuestal de la adecuación

La implementación de la Ley 2492 de 2025 genera efectos presupuestales asociados a la incorporación de los empleos objeto de adecuación dentro del nivel profesional y a la aplicación de la estructura salarial correspondiente al grado definido por la ley para estos cargos.

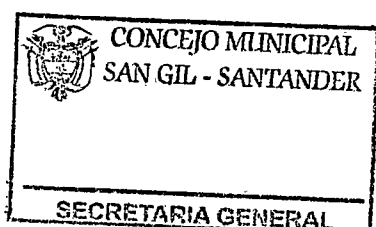
No obstante, dichos efectos deben analizarse dentro del contexto institucional y financiero del Municipio de San Gil, teniendo en cuenta que la adecuación propuesta corresponde al cumplimiento de una obligación legal y no a una iniciativa discrecional de ampliación de planta o creación de nuevos cargos.


La revisión de los instrumentos presupuestales vigentes permitió verificar que el Municipio cuenta con apropiaciones destinadas a la implementación de las disposiciones derivadas de la Ley 2492 de 2025, circunstancia que evidencia la previsión institucional para atender las obligaciones administrativas asociadas a la reforma legal.

Adicionalmente, debe señalarse que la modificación propuesta utiliza un grado salarial ya existente dentro de la estructura de empleos del Municipio, correspondiente al Grado 07 del nivel profesional, lo que significa que no se requiere la creación de nuevas escalas salariales ni la incorporación de categorías inexistentes dentro del sistema de nomenclatura y clasificación adoptado por la entidad.

En consecuencia, los ajustes presupuestales derivados de la implementación de la medida podrán ser gestionados dentro del marco de programación financiera y presupuestal del Municipio, observando las disponibilidades existentes y las disposiciones que regulan la ejecución del gasto público territorial.

5.4 Análisis de sostenibilidad fiscal



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 15 de 33

La sostenibilidad fiscal constituye un principio orientador de la gestión pública y un criterio esencial para la adopción de decisiones relacionadas con la organización administrativa y el empleo público.

En este sentido, la adecuación propuesta fue analizada teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en la Ley 617 de 2000, la Ley 819 de 2003 y las demás normas que regulan la responsabilidad fiscal y financiera de las entidades territoriales.

Del análisis realizado se concluye que la medida resulta compatible con los principios de sostenibilidad fiscal, en la medida en que:

- ✓ No implica incremento del número de empleos de la planta de personal.
- ✓ No genera expansión de la estructura administrativa municipal.
- ✓ Se fundamenta en el cumplimiento de una obligación legal de carácter nacional.
- ✓ Se soporta en una estructura salarial ya existente dentro de la entidad.
- ✓ Puede implementarse de manera articulada con la planeación presupuestal y financiera del Municipio.
- ✓ Permite racionalizar la actualización institucional exigida por el nuevo marco normativo sin afectar la estabilidad administrativa de la entidad.

Así mismo, la ejecución de las actuaciones administrativas posteriores deberá sujetarse a la disponibilidad presupuestal correspondiente y a los procedimientos previstos en las normas que regulan la gestión fiscal de las entidades territoriales.

5.5 Beneficios institucionales de la adecuación

Además de los efectos administrativos y presupuestales analizados, la adecuación propuesta genera beneficios institucionales relevantes para el Municipio de San Gil.

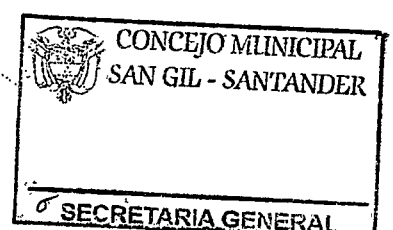
Entre ellos se destacan:


- ✓ La armonización de la estructura administrativa con el ordenamiento jurídico vigente.
- ✓ El fortalecimiento técnico y profesional de las autoridades encargadas de la convivencia ciudadana.
- ✓ La actualización de los instrumentos de gestión del talento humano.
- ✓ La mejora de la capacidad institucional para atender conflictos comunitarios y asuntos relacionados con la convivencia.
- ✓ La consolidación de estrategias orientadas a la construcción de paz territorial y resolución pacífica de conflictos.
- ✓ La reducción de riesgos jurídicos derivados de la permanencia de estructuras administrativas desactualizadas frente a la legislación nacional.

Estos beneficios contribuyen al fortalecimiento de la capacidad institucional del Municipio y favorecen el cumplimiento eficiente de las funciones asignadas por la Constitución y la ley.

5.6 Compatibilidad con el Marco Fiscal y los límites de gasto

El análisis efectuado permite concluir que la adecuación propuesta resulta compatible con los límites de gasto de funcionamiento establecidos en la Ley 617 de 2000 y con los principios de sostenibilidad fiscal previstos en la Ley 819 de 2003.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSION: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 16 de 33

La medida no implica ampliación de planta, creación de nuevos empleos ni incremento del número de cargos autorizados para la Administración Municipal, circunstancias que contribuyen a mantener el equilibrio financiero de la entidad.

Los efectos presupuestales derivados de la reclasificación de los empleos objeto de adecuación deberán incorporarse dentro de la programación presupuestal correspondiente y podrán ser atendidos mediante las apropiaciones legalmente autorizadas para la vigencia respectiva, sin comprometer la estabilidad financiera ni el cumplimiento de las metas definidas en el Marco Fiscal de Mediano Plazo del Municipio.

En consecuencia, desde la perspectiva financiera y fiscal, la adecuación propuesta resulta sostenible y compatible con las disposiciones que regulan la responsabilidad fiscal de las entidades territoriales

5.7 Conclusión del análisis de impacto administrativo, presupuestal y fiscal

Con fundamento en el análisis realizado, se concluye que la adecuación de los empleos de Inspector de Policía al régimen de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz resulta administrativa, funcional y financieramente viable para el Municipio de San Gil.

La modificación propuesta no implica creación de empleos, ampliación de la planta de personal ni expansión de la estructura administrativa municipal, y puede implementarse dentro del marco institucional y presupuestal existente, observando las disposiciones aplicables en materia de responsabilidad fiscal y sostenibilidad financiera.

En consecuencia, desde la perspectiva administrativa, presupuestal y fiscal, se considera procedente adelantar las modificaciones requeridas para armonizar la planta de personal y los instrumentos de gestión del talento humano con las disposiciones establecidas por la Ley 2492 de 2025.

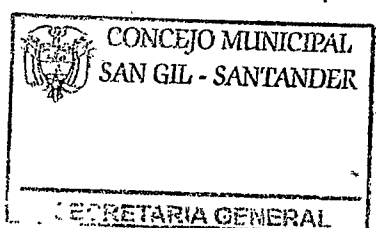
6. INEXISTENCIA DE NECESIDAD DE ESTUDIO DE CARGAS DE TRABAJO


Uno de los aspectos que debe analizarse dentro del presente estudio técnico corresponde a la necesidad o no de realizar un estudio específico de cargas de trabajo como requisito previo para la adecuación de los empleos objeto de análisis.

Sobre el particular, resulta pertinente señalar que la modificación propuesta no tiene por finalidad crear nuevos empleos, incrementar la planta de personal, ampliar dependencias administrativas, redistribuir funciones entre distintas áreas de la administración municipal o determinar necesidades adicionales de personal.

Por el contrario, la medida objeto del presente estudio se limita a dar cumplimiento a una obligación legal expresa contenida en la Ley 2492 de 2025, mediante la cual el legislador modificó la denominación, clasificación, código, nivel jerárquico y requisitos aplicables a los empleos de Inspector de Policía en las entidades territoriales.

En este sentido, la adecuación propuesta recae sobre dos (2) empleos actualmente existentes dentro de la planta de personal del Municipio de San Gil, los cuales continuarán formando parte de la estructura administrativa municipal, conservando el mismo número de



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 17 de 33

cargos y la misma finalidad institucional relacionada con la protección de la convivencia ciudadana y la construcción de paz territorial.

El Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 establece que las reformas de planta de personal deben estar soportadas en estudios técnicos que justifiquen su procedencia; sin embargo, la normativa no exige la realización de estudios de cargas de trabajo en todos los casos de modificación de planta.

La exigencia de estudios de cargas laborales adquiere especial relevancia cuando la entidad pretende justificar la creación de nuevos empleos, la ampliación de plantas de personal, la reorganización funcional de dependencias, la redistribución masiva de funciones o la identificación de necesidades adicionales de talento humano.

Ninguna de estas circunstancias se presenta en la modificación objeto del presente estudio.

En efecto, la propuesta no incorpora nuevos cargos, no aumenta el número de empleos existentes, no crea dependencias administrativas adicionales, no modifica la estructura básica de la administración municipal ni pretende justificar necesidades adicionales de personal.

La modificación surge directamente de un mandato legal expedido por el Congreso de la República, que redefinió la clasificación y regulación de los empleos encargados de ejercer funciones de inspección de convivencia y paz en los municipios colombianos.

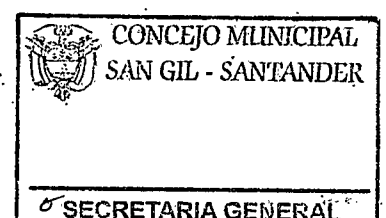
Así mismo, la Circular Conjunta No. 100-008 de 2025 expedida por el Ministerio del Interior, el Ministerio de Justicia y del Derecho y el Departamento Administrativo de la Función Pública orientó a las entidades territoriales para adelantar la adecuación de sus plantas de personal y manuales de funciones con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley 2492 de 2025, sin establecer la obligación de realizar estudios independientes de cargas de trabajo para efectos de dicha armonización institucional.


De igual forma, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante la Circular Externa No. 2026RS046173, concentró sus orientaciones en los efectos de la adecuación sobre los empleos de carrera administrativa y en la actualización de la información asociada a dichos cargos, sin exigir la elaboración de estudios de cargas laborales como condición para implementar la reforma legal.

Desde la perspectiva técnica, la necesidad de adecuar los empleos objeto de análisis no surge de una valoración sobre incremento de actividades o insuficiencia de personal, sino de la obligación jurídica de armonizar la planta de personal municipal con una modificación legal de carácter nacional.

Por esta razón, el fundamento técnico de la presente propuesta se encuentra en la adecuación normativa de empleos existentes y no en la determinación de nuevas necesidades de recurso humano.

En consecuencia, se concluye que la modificación propuesta no requiere la elaboración de un estudio específico de cargas de trabajo, toda vez que no implica creación de empleos, ampliación de planta, crecimiento organizacional ni redistribución estructural de funciones, sino la actualización de dos cargos existentes en cumplimiento de un mandato legal expreso contenido en la Ley 2492 de 2025.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSION: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 18 de 33

Por lo tanto, el presente estudio técnico constituye el soporte suficiente para justificar la procedencia de la adecuación propuesta, conforme a las exigencias previstas en el Decreto 1083 de 2015 y en las demás disposiciones que regulan la administración del empleo público y la organización administrativa de las entidades territoriales.

7. ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIA ENTRE EL EMPLEO ACTUAL Y EL NUEVO EMPLEO DE INSPECTOR O CORREGIDOR DE CONVIVENCIA Y PAZ

7.1. Finalidad del análisis de correspondencia

La implementación de la Ley 2492 de 2025 exige a las entidades territoriales adelantar la adecuación de los empleos de Inspector de Policía a la nueva clasificación de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz.

Para efectos de determinar la viabilidad de dicha adecuación dentro de la estructura administrativa del Municipio de San Gil, resulta necesario analizar la correspondencia existente entre el empleo actualmente incorporado en la planta de personal y el nuevo empleo previsto por el legislador.

El presente análisis tiene como finalidad identificar los elementos de continuidad funcional, organizacional y jurídica entre ambos empleos, verificando que la modificación propuesta corresponde a una adecuación normativa de cargos existentes y no a la creación de una nueva función pública desvinculada de la estructura institucional actualmente vigente. Así mismo, este análisis permite establecer el alcance real de las modificaciones introducidas por la Ley 2492 de 2025 y determinar los aspectos que deben ser actualizados dentro de la planta de personal y del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Municipio.

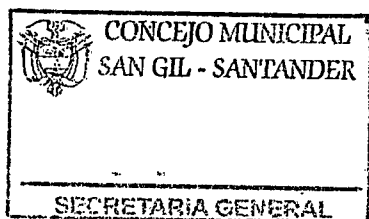
7.2 Caracterización del empleo actual


De conformidad con la planta de personal vigente, el Municipio de San Gil cuenta con dos (2) empleos de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, pertenecientes al nivel técnico.

Estos empleos fueron concebidos para ejercer funciones relacionadas con la preservación de la convivencia ciudadana, la aplicación de las normas de policía, la atención de conflictos comunitarios y el desarrollo de actuaciones administrativas previstas en la legislación nacional.

A través de los años, el alcance funcional de estos empleos ha evolucionado significativamente debido a las transformaciones normativas introducidas por el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana y por diversas disposiciones orientadas al fortalecimiento de los mecanismos de resolución pacífica de conflictos.

En consecuencia, los actuales Inspectores de Policía ejercen funciones que trascienden las actividades tradicionalmente asociadas al control policivo, participando activamente en



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 19 de 33

procesos relacionados con la protección de derechos, la convivencia ciudadana, la mediación comunitaria y la prevención de conflictos.

7.3 Caracterización del empleo de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz

La Ley 2492 de 2025 redefinió la naturaleza institucional de estos empleos, incorporando la denominación de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural para los municipios de tercera a sexta categoría.

El nuevo empleo mantiene su condición de autoridad administrativa encargada de ejercer funciones relacionadas con la convivencia ciudadana y la aplicación de las disposiciones previstas en la legislación policiva.


No obstante, el legislador fortaleció el componente profesional del cargo e incorporó expresamente competencias orientadas a la construcción de paz territorial, la gestión de conflictos comunitarios, la promoción de mecanismos alternativos de solución de controversias y la articulación institucional para la protección de derechos y garantías ciudadanas.

La nueva denominación refleja una evolución conceptual del empleo y una ampliación de su alcance institucional, manteniendo su esencia funcional como autoridad administrativa de proximidad al servicio de la comunidad.

7.4 Comparación entre el empleo actual y el empleo objeto de adecuación

Con el propósito de identificar los elementos de continuidad y los aspectos sujetos a modificación, se presenta el siguiente análisis comparativo:

ELEMENTO	EMPLEO ACTUAL	EMPLEO ADECUADO
Denominación	Inspector de Policía 3 a 6 Categoría	Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural
Código	303	234
Nivel jerárquico	Técnico	Profesional
Grado	07	07
Régimen normativo	Decreto Ley 785 de 2005	Ley 2492 de 2025
Naturaleza del empleo	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
Número de cargos	Dos (2)	Dos (2)
Dependencia funcional	Se mantiene	Se mantiene
Finalidad institucional	Convivencia y control policivo	Convivencia, paz territorial y control policivo
Autoridad administrativa	Sí	Sí
Competencias policivas	Sí	Sí
Competencias de resolución de conflictos	Sí	Fortalecidas
Formación requerida	Régimen anterior	Profesional en Derecho con tarjeta profesional

 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSION: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 20 de 33


La comparación anterior permite evidenciar que existe una relación directa de continuidad entre el empleo actualmente existente y el empleo previsto en la Ley 2492 de 2025.

Ficha de identificación cargo nuevo

CAMPO	CONTENIDO
Nivel	Profesional
Denominación del Empleo	Inspector de Convivencia y Paz urbano en municipios y distritos de 3ª a 6ª Categoría y rural
Código	234
Grado	07 — Grado más alto del nivel profesional del municipio (igual al Profesional Universitario 219-07, Despacho del Alcalde)
Número de Cargos	1 (Uno)
Dependencia	Inspección de Convivencia y Paz – Secretaría de Gobierno
Jefe Inmediato	Secretario de Gobierno / Alcalde Municipal
Naturaleza del Empleo	Carrera Administrativa
Propósito principal	Promover la convivencia pacífica, el bienestar y la armonía en la comunidad del Municipio de San Gil, resolviendo mediante mecanismos de solución de conflictos y conciliación los asuntos que versen sobre seguridad y convivencia ciudadana, en ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley 1801 de 2016 (modificada por Ley 2492 de 2025) y demás normas concordantes, incluyendo el ejercicio excepcional de funciones jurisdiccionales y la implementación de estrategias de paz y convivencia dentro del PISCC del municipio.
Requisitos de formación y experiencia	<p>FORMACIÓN ACADÉMICA: Título profesional en Derecho con tarjeta profesional de abogado vigente. NBC: Derecho – Área: Ciencias Sociales y Humanas. Para municipios de 3ª a 6ª categoría no se exige posgrado (art. 7º Ley 2492/2025).</p> <p>EXPERIENCIA: La establecida en la ley para el nivel profesional. La experiencia certificada como Inspector de Policía se reconoce como experiencia profesional (Parágrafo 1º, art. 7º Ley 2492/2025).</p>

7.5 Elementos de continuidad funcional

Del análisis realizado se observa que las funciones esenciales asociadas al ejercicio de la autoridad administrativa en materia de convivencia ciudadana permanecen vigentes.

 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° 016	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 21 de 33

Tanto el empleo actual como el nuevo empleo conservan competencias relacionadas con:

- La protección de la convivencia ciudadana.
- La aplicación de las disposiciones contenidas en la legislación policiva.
- La atención de conflictos comunitarios.
- La adopción de medidas administrativas dentro de su ámbito de competencia.
- La protección de derechos ciudadanos.
- La articulación con otras autoridades administrativas.
- La prevención de comportamientos contrarios a la convivencia.

Lo anterior permite concluir que no existe una ruptura funcional entre los empleos objeto de análisis, sino una continuidad institucional que se proyecta hacia un modelo fortalecido de gestión de la convivencia y construcción de paz territorial.

6.6 Elementos de actualización introducidos por la Ley 2492 de 2025

Aun cuando existe continuidad funcional, la Ley 2492 de 2025 introdujo cambios relevantes que justifican la adecuación del empleo dentro de la planta de personal municipal.

Entre dichos cambios se destacan:

a) Actualización de la denominación

La nueva denominación responde a una visión más amplia de las responsabilidades institucionales asignadas al cargo, incorporando expresamente el componente de convivencia y paz territorial.

b) Reclasificación dentro del nivel profesional

La complejidad de las funciones actualmente ejercidas exige una formación académica especializada y competencias jurídicas que justifican la ubicación del empleo dentro del nivel profesional.

c) Fortalecimiento de requisitos académicos


La exigencia de título profesional en Derecho y tarjeta profesional vigente responde a la necesidad de garantizar mayores niveles de idoneidad técnica para el ejercicio de funciones que involucran actuaciones administrativas con incidencia directa en los derechos de los ciudadanos.

d) Fortalecimiento institucional

La reforma busca consolidar a estas autoridades como actores fundamentales en la prevención de conflictos, la promoción de la convivencia y la implementación de estrategias territoriales de paz.

7.7 Inexistencia de creación de un nuevo empleo



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSION: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 22 de 33

Del análisis comparativo efectuado se concluye que la adecuación propuesta no implica la creación de un empleo completamente nuevo dentro de la estructura administrativa municipal.

La medida consiste en la actualización normativa de empleos ya existentes, manteniendo su finalidad institucional, su ubicación dentro de la organización administrativa y su papel como autoridades encargadas de la convivencia ciudadana.

Las modificaciones introducidas por la Ley 2492 de 2025 corresponden a una evolución legal y funcional del empleo previamente existente y no a la incorporación de funciones ajenas o incompatibles con las desarrolladas históricamente por los Inspectores de Policía. Por consiguiente, la adecuación propuesta constituye un proceso de armonización institucional orientado a garantizar la correspondencia entre la planta de personal municipal y el marco normativo vigente.

7.8 Conclusión del análisis de correspondencia

Del análisis efectuado se concluye que existe plena correspondencia funcional, institucional y jurídica entre el empleo de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, Nivel Técnico, actualmente existente en la planta de personal del Municipio de San Gil, y el empleo de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural, Código 234, Nivel Profesional, previsto en la Ley 2492 de 2025.

La modificación propuesta responde a una adecuación normativa derivada de una disposición legal de obligatorio cumplimiento y no a una decisión discrecional de creación de nuevos empleos.

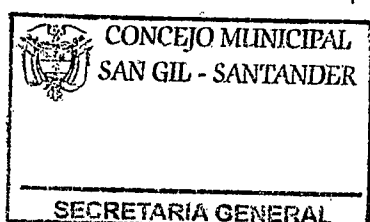
En consecuencia, se considera técnicamente procedente la actualización de la denominación, código, nivel jerárquico, requisitos y competencias laborales de los empleos objeto de análisis, garantizando la continuidad institucional del servicio y la armonización de la estructura administrativa municipal con las disposiciones vigentes del ordenamiento jurídico colombiano.


8. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEOS Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

8.1 Consideraciones generales

La implementación de la Ley 2492 de 2025 no solo implica la adecuación de la estructura administrativa, la planta de personal y los instrumentos de gestión del talento humano de las entidades territoriales, sino también la necesidad de garantizar que dicho proceso se desarrolle con pleno respeto por los principios constitucionales que orientan el empleo público y la función administrativa.

En este contexto, resulta necesario analizar la situación administrativa actual de los empleos objeto de adecuación y establecer el alcance de la reforma respecto de los servidores públicos que actualmente los desempeñan.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 23 de 33

El presente análisis parte de una premisa fundamental: la Ley 2492 de 2025 regula la denominación, clasificación, requisitos y competencias de los empleos encargados de ejercer funciones de convivencia y paz, pero no modifica de manera directa las situaciones administrativas particulares de los servidores públicos vinculados a dichos cargos.

Por esta razón, la adecuación propuesta debe entenderse como una actuación institucional orientada a armonizar la planta de personal con el nuevo marco normativo, garantizando simultáneamente la protección de los derechos que el ordenamiento jurídico reconoce a los servidores públicos.

8.2 Situación administrativa actual de los empleos objeto de adecuación

De acuerdo con la información suministrada por la Administración Municipal y la revisión de los registros administrativos correspondientes, los dos (2) empleos de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, actualmente existentes en la planta de personal del Municipio de San Gil presentan modalidades de provisión diferentes.

Uno de los empleos se encuentra ocupado por un servidor público titular de derechos de carrera administrativa, vinculado mediante los mecanismos propios del sistema de mérito y amparado por las garantías constitucionales y legales que regulan esta modalidad de vinculación.

El segundo empleo se encuentra provisto mediante nombramiento provisional, figura prevista en la legislación colombiana para garantizar la continuidad de la prestación del servicio público mientras se surten los procedimientos correspondientes para la provisión definitiva del empleo.

Esta situación refleja una realidad administrativa existente al momento de realizar el presente estudio y constituye un elemento relevante para la adecuada implementación de las disposiciones derivadas de la Ley 2492 de 2025.

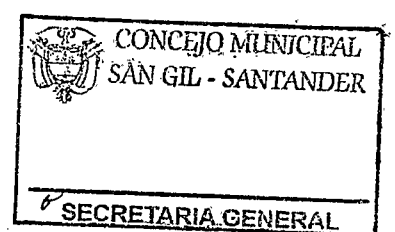
8.3 Alcance de la Ley 2492 de 2025 respecto de los servidores públicos


La revisión del contenido de la Ley 2492 de 2025 permite concluir que el legislador concentró su regulación en la transformación institucional de los empleos y en el fortalecimiento de las autoridades encargadas de la convivencia ciudadana y la construcción de paz territorial.

La norma estableció modificaciones relacionadas con la denominación de los empleos, su clasificación dentro de la nomenclatura territorial, el nivel jerárquico, los requisitos académicos y profesionales y las competencias funcionales asociadas al cargo.

No obstante, la ley no contiene disposiciones orientadas a modificar directamente los derechos de carrera administrativa de los servidores públicos actualmente vinculados a dichos empleos, ni establece reglas especiales respecto de la situación de los cargos provistos mediante nombramiento provisional.

En consecuencia, la implementación de la reforma debe realizarse en armonía con las disposiciones generales que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la provisión de empleos en las entidades estatales.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSION: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 24 de 33

8.4 Protección de los derechos derivados de la carrera administrativa

La Constitución Política y la Ley 909 de 2004 reconocen la carrera administrativa como el sistema técnico de administración de personal que tiene por finalidad garantizar la eficiencia de la administración pública y la igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia en el servicio público.

Los servidores públicos titulares de derechos de carrera administrativa gozan de las garantías propias de dicho sistema, las cuales comprenden, entre otros aspectos, la estabilidad relativa en el empleo, el mérito como criterio de permanencia y las garantías procedimentales previstas por el ordenamiento jurídico.

En este sentido, la adecuación de los empleos objeto del presente estudio deberá desarrollarse con pleno respeto por los derechos derivados de la carrera administrativa y por las situaciones jurídicas consolidadas conforme a las disposiciones legales vigentes.

La modificación de la denominación, clasificación o requisitos del empleo no puede interpretarse como una medida orientada a desconocer derechos previamente adquiridos ni a afectar la estabilidad jurídica que ampara a los servidores vinculados bajo el sistema de carrera administrativa.

Por el contrario, la implementación de la Ley 2492 de 2025 deberá adelantarse observando los principios de mérito, legalidad, debido proceso, confianza legítima, buena fe y seguridad jurídica.

8.5 Situación del empleo actualmente provisto mediante nombramiento provisional

Uno de los aspectos que merece especial atención dentro del presente análisis corresponde al empleo actualmente provisto mediante nombramiento provisional.

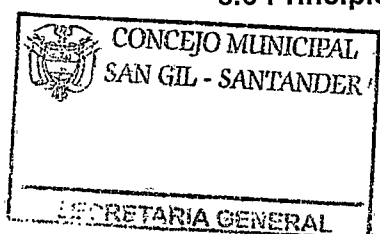
Sobre este particular, resulta necesario precisar que la Ley 2492 de 2025 no contiene disposiciones específicas relacionadas con la continuidad, terminación, modificación o transformación de los nombramientos provisionales existentes en los cargos objeto de adecuación.


La reforma legal regula el empleo público desde una perspectiva institucional y organizacional, pero no establece un régimen especial respecto de las modalidades de provisión de los cargos ni modifica las reglas generales previstas en la Ley 909 de 2004 y demás disposiciones aplicables en materia de administración de personal.

Por consiguiente, la situación administrativa del empleo actualmente provisto mediante nombramiento provisional continuará rigiéndose por las normas generales que regulan dicha modalidad de vinculación, así como por los lineamientos que sobre la materia expidan las autoridades competentes.

La adecuación del empleo prevista en la Ley 2492 de 2025 recae sobre la estructura y clasificación del cargo y no constituye, por sí misma, una decisión relacionada con la permanencia o desvinculación del servidor que actualmente lo ocupa.

8.6 Principios de confianza legítima, buena fe y seguridad jurídica



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 25 de 33

La implementación de reformas administrativas debe desarrollarse respetando los principios constitucionales que orientan las relaciones entre la administración pública y los servidores del Estado.

Dentro de dichos principios adquieren especial relevancia la confianza legítima, la buena fe y la seguridad jurídica, los cuales exigen que las actuaciones administrativas se desarrollen de manera razonable, transparente y respetuosa de las situaciones jurídicas existentes.

En consecuencia, las medidas que se adopten para materializar la adecuación prevista en la Ley 2492 de 2025 deberán garantizar procesos claros, motivados y ajustados a las disposiciones legales vigentes, evitando interpretaciones que puedan generar incertidumbre respecto de los derechos de los servidores públicos o de la continuidad en la prestación del servicio.

8.7 Observancia de los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil

La implementación de las modificaciones derivadas de la Ley 2492 de 2025 deberá realizarse observando los lineamientos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, autoridad competente para la administración y vigilancia de los sistemas de carrera administrativa.

En consecuencia, cualquier actuación relacionada con la actualización de la información de los empleos, la administración de las listas de elegibles, los registros públicos de carrera y demás aspectos asociados al sistema de mérito deberá adelantarse en coordinación con las directrices que emita dicha entidad.

Lo anterior garantiza que la adecuación institucional propuesta se realice de manera articulada con el régimen jurídico aplicable a los empleos de carrera administrativa y con las competencias constitucionales y legales atribuidas a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

8.8 Garantía de continuidad en la prestación del servicio

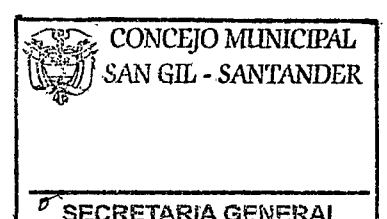
La adecuación de los empleos objeto de análisis tiene como propósito fortalecer institucionalmente las funciones relacionadas con la convivencia ciudadana y la construcción de paz territorial.


Por tal razón, la implementación de las medidas derivadas de la Ley 2492 de 2025 deberá garantizar la continuidad en la prestación de los servicios a cargo de las autoridades de convivencia y paz, evitando afectaciones innecesarias al funcionamiento de la administración municipal y a la atención de los ciudadanos.

La armonización de la planta de personal y de los instrumentos de gestión institucional debe contribuir al fortalecimiento de las capacidades administrativas del Municipio y a la consolidación de una prestación eficiente, oportuna y permanente del servicio público.

8.9 Conclusión del análisis de la situación administrativa de los empleos

Del análisis efectuado se concluye que la adecuación de los empleos de Inspector de Policía a Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz debe desarrollarse con estricto



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 26 de 33

respeto por los principios constitucionales que orientan la función pública y la administración del talento humano.

Igualmente se concluye que la Ley 2492 de 2025 regula aspectos relacionados con la estructura, clasificación, requisitos y competencias de los empleos, sin establecer modificaciones directas respecto de las situaciones administrativas individuales de los servidores públicos que actualmente los desempeñan.

Así mismo, se determina que uno de los empleos objeto de adecuación se encuentra ocupado por un servidor titular de derechos de carrera administrativa y el otro se encuentra provisto mediante nombramiento provisional, circunstancias que deberán ser observadas y gestionadas conforme a las disposiciones generales que regulan el empleo público y la carrera administrativa.

En consecuencia, la implementación de la reforma deberá garantizar la protección de los derechos de los servidores públicos, la observancia de los principios de mérito, legalidad y seguridad jurídica, y la continuidad en la prestación de los servicios asociados al ejercicio de las funciones de convivencia y paz territorial

9. INEXISTENCIA DE CREACIÓN O SUPRESIÓN DE EMPLEOS Y NECESIDAD DE ADECUACIÓN MEDIANTE ACUERDO MUNICIPAL


Concepto	Situación Actual	Situación Propuesta
Denominación	Inspector de Policía	Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz
Código	303	234
Nivel	Técnico	Profesional
Grado	07	07
Número de cargos	2	2
Naturaleza	Carrera administrativa	Carrera administrativa
Situación administrativa	1 carrera y 1 provisionalidad	Se mantienen conforme a la ley
Creación de empleos	No	No
Supresión de empleos	No	No

9.1 Alcance de la modificación propuesta

La adecuación prevista en el presente estudio técnico tiene como finalidad armonizar la estructura administrativa, la planta de personal y los instrumentos de gestión del talento humano del Municipio de San Gil con las disposiciones establecidas en la Ley 2492 de 2025.

En desarrollo de dicha finalidad, la propuesta contempla la actualización de la denominación, clasificación, código, nivel jerárquico, requisitos y competencias laborales de los empleos actualmente identificados como Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, Nivel Técnico, para adecuarlos al empleo de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural, Código 234, Nivel Profesional, conforme a la nomenclatura y clasificación definida por el legislador.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 27 de 33

La modificación propuesta se enmarca dentro de un proceso de armonización normativa e institucional derivado de una obligación legal de carácter nacional y no constituye una reforma administrativa orientada al crecimiento de la planta de personal o a la expansión de la estructura organizacional del Municipio.

9.2 Inexistencia de creación de nuevos empleos

Del análisis de la planta de personal vigente y de las disposiciones contenidas en la Ley 2492 de 2025 se concluye que la propuesta objeto del presente estudio no implica la creación de nuevos empleos dentro de la Administración Municipal.

Actualmente, la planta de personal contempla dos (2) empleos de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, Nivel Técnico.

Con la implementación de la adecuación legalmente exigida, dichos empleos continuarán existiendo dentro de la planta de personal municipal, manteniendo el mismo número de cargos actualmente aprobado.

La modificación recae exclusivamente sobre elementos relacionados con la identificación y clasificación del empleo, tales como su denominación, código, nivel jerárquico, requisitos y competencias funcionales, aspectos que fueron redefinidos directamente por la Ley 2492 de 2025.

En consecuencia, la medida propuesta no incorpora nuevos cargos a la estructura administrativa ni incrementa el número total de empleos existentes en la planta de personal del Municipio.

9.3 Inexistencia de supresión de empleos

De igual manera, la adecuación propuesta tampoco implica la supresión de empleos actualmente existentes dentro de la Administración Municipal.

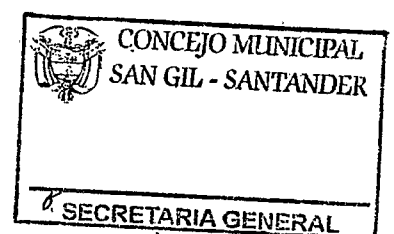
La finalidad de la reforma no consiste en eliminar cargos de la planta de personal ni reducir la capacidad institucional del Municipio para atender las funciones relacionadas con la convivencia ciudadana.


Por el contrario, la medida busca garantizar la continuidad institucional de dichas funciones mediante la actualización de los empleos existentes al nuevo régimen jurídico establecido por el legislador.

Desde esta perspectiva, la modificación constituye una transformación normativa de empleos vigentes y no un proceso de eliminación o reducción de cargos.

La permanencia de los dos (2) empleos dentro de la planta de personal permite garantizar la continuidad en la prestación del servicio público y la estabilidad de la capacidad institucional requerida para el ejercicio de las funciones asignadas a las autoridades de convivencia y paz.

9.4 Inexistencia de ampliación de planta o crecimiento institucional



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSION: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 28 de 33

La implementación de la Ley 2492 de 2025 tampoco genera una ampliación de la planta de personal del Municipio de San Gil.

La propuesta no contempla la incorporación de nuevos empleos, la creación de nuevas dependencias, el aumento de cargos por nivel jerárquico ni la expansión de la estructura organizacional actualmente vigente.

La cantidad de empleos objeto de adecuación permanece inalterada, así como la ubicación funcional de los mismos dentro de la estructura administrativa municipal.

Por consiguiente, la medida propuesta debe entenderse como un proceso de actualización institucional orientado a garantizar la correspondencia entre la organización administrativa del Municipio y el nuevo marco normativo aplicable a las autoridades de convivencia y paz.

9.5 Razones por las cuales la adecuación debe ser aprobada por el Concejo Municipal

Aunque la adecuación propuesta no implica creación ni supresión de empleos, sí comporta modificaciones sustanciales en elementos estructurales de la planta de personal y de la organización administrativa municipal, razón por la cual su implementación requiere la intervención del Concejo Municipal en el marco de las competencias que le atribuyen la Constitución y la ley.

El artículo 313 de la Constitución Política establece que corresponde a los Concejos Municipales determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias, así como adoptar las decisiones necesarias para la organización administrativa de la entidad territorial.

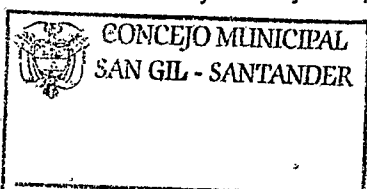
De igual manera, la Ley 136 de 1994, modificada por la Ley 1551 de 2012, reconoce a los Concejos Municipales la competencia para adoptar las modificaciones estructurales que resulten necesarias para garantizar el adecuado funcionamiento de la administración municipal.


En el caso objeto del presente estudio, la Ley 2492 de 2025 modificó elementos esenciales de los empleos de Inspector de Policía, entre ellos:

- ✓ La denominación del empleo.
- ✓ La clasificación dentro de la nomenclatura territorial.
- ✓ El código del empleo.
- ✓ El nivel jerárquico.
- ✓ Los requisitos para su ejercicio.
- ✓ El alcance funcional de sus competencias.

Estas modificaciones trascienden una simple actualización administrativa o documental y producen efectos directos sobre la estructura de la planta de personal aprobada por el Concejo Municipal.

Debe precisarse que la modificación propuesta no puede implementarse exclusivamente mediante acto administrativo expedido por el Alcalde Municipal, toda vez que comporta una modificación de la planta de personal previamente adoptada por el Concejo Municipal y afecta elementos esenciales del empleo, tales como su denominación, clasificación, código y nivel jerárquico. Por tal razón, la adecuación requiere necesariamente la expedición de



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 29 de 33

un Acuerdo Municipal que autorice y formalice dichas modificaciones dentro de la estructura administrativa de la entidad.

Por tal razón, la Administración Municipal no puede limitarse a modificar unilateralmente el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales mediante acto administrativo del Alcalde, pues previamente resulta necesario armonizar la estructura administrativa y la planta de personal con las disposiciones establecidas por el legislador.

En consecuencia, la intervención del Concejo Municipal constituye un requisito indispensable para otorgar soporte jurídico a la adecuación propuesta y garantizar que las modificaciones se incorporen válidamente al ordenamiento administrativo municipal.

9.6 La adecuación como cumplimiento de una obligación legal

Debe resaltarse que la iniciativa sometida a consideración del Concejo Municipal no surge de una decisión discrecional de la Administración Municipal orientada a reformar su estructura administrativa por razones de conveniencia institucional.

Por el contrario, la propuesta tiene origen en una disposición legal expedida por el Congreso de la República, la cual modificó la clasificación y regulación de los empleos encargados de ejercer funciones de convivencia ciudadana y paz territorial.

En este sentido, la actuación del Municipio se orienta a dar cumplimiento a una obligación legal vigente y a garantizar la correcta implementación de las disposiciones contenidas en la Ley 2492 de 2025.

La aprobación del respectivo Acuerdo Municipal permitirá materializar dicha armonización institucional dentro del marco de competencias definido por la Constitución Política y la legislación aplicable a las entidades territoriales.

9.7 Conclusión


Del análisis realizado se concluye que la adecuación propuesta no implica creación de nuevos empleos, supresión de cargos existentes, ampliación de la planta de personal ni crecimiento de la estructura administrativa del Municipio de San Gil.

La medida corresponde a una actualización normativa e institucional de dos (2) empleos actualmente existentes en la planta de personal municipal, necesaria para armonizar la organización administrativa con las disposiciones introducidas por la Ley 2492 de 2025.

Así mismo, se concluye que la modificación requiere la aprobación del Concejo Municipal por cuanto afecta elementos estructurales de la planta de personal y de la organización administrativa previamente adoptadas mediante Acuerdo Municipal, circunstancia que exige la intervención de la corporación administrativa en ejercicio de las competencias que le atribuyen la Constitución Política y la Ley.

En consecuencia, desde la perspectiva jurídica, administrativa e institucional, resulta procedente adelantar la adecuación propuesta mediante la expedición del correspondiente Acuerdo Municipal, como mecanismo idóneo para garantizar la correcta implementación del nuevo régimen legal de los Inspectores o Corregidores de Convivencia y Paz.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 30 de 33

10. RECOMENDACIÓN TÉCNICA

Como resultado del análisis jurídico, institucional, funcional, administrativo, presupuestal y organizacional desarrollado en el presente estudio técnico, se considera procedente adelantar la adecuación de los empleos de Inspector de Policía actualmente existentes en la planta de personal del Municipio de San Gil, con el propósito de armonizarlos con las disposiciones contenidas en la Ley 2492 de 2025 y las demás normas que regulan el régimen de los Inspectores o Corregidores de Convivencia y Paz.

La recomendación propuesta encuentra sustento en la necesidad de garantizar la correspondencia entre la estructura administrativa municipal y el marco normativo vigente, evitando la permanencia de clasificaciones, denominaciones y requisitos que han sido modificados expresamente por el legislador.

Del análisis realizado se evidenció que el Municipio de San Gil cuenta actualmente con dos (2) empleos de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, pertenecientes al nivel técnico, cuya regulación corresponde a un esquema normativo anterior a la entrada en vigencia de la Ley 2492 de 2025.

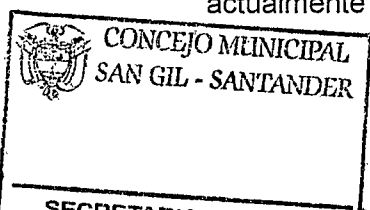
Así mismo, se verificó que la citada ley sustituyó dicha clasificación por el empleo de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural, Código 234, perteneciente al nivel profesional para los municipios de tercera a sexta categoría, incorporando además nuevas exigencias académicas, funcionales y organizacionales para el ejercicio de dichas responsabilidades.


El estudio permitió establecer que existe una relación directa de continuidad funcional e institucional entre los empleos actualmente existentes y aquellos definidos por la nueva regulación legal, circunstancia que evidencia que la modificación propuesta corresponde a un proceso de adecuación normativa de cargos vigentes y no a la creación de nuevos empleos dentro de la planta de personal municipal.

Igualmente, se determinó que las funciones asignadas a estas autoridades administrativas presentan un alto componente jurídico, procedimental y decisorio, asociado a la protección de derechos, la convivencia ciudadana, la resolución pacífica de conflictos y la aplicación de disposiciones de carácter policivo, elementos que justifican plenamente su ubicación dentro del nivel profesional conforme a los lineamientos establecidos por el legislador.

De manera particular, el análisis de la planta de personal vigente permitió identificar que el grado más alto existente dentro del nivel profesional del Municipio de San Gil corresponde al empleo de Profesional Universitario Código 219 Grado 07, circunstancia que adquiere especial relevancia en atención a lo dispuesto por el parágrafo tercero del artículo 206 de la Ley 1801 de 2016, modificado por la Ley 2492 de 2025, según el cual los empleos de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz deberán corresponder al grado más alto del nivel profesional existente en la respectiva entidad territorial.

Por consiguiente, desde el punto de vista técnico, jurídico y organizacional, se recomienda adecuar los dos (2) empleos de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, Nivel Técnico, al empleo de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural, Código 234, Nivel Profesional, Grado 07, manteniendo el mismo número de cargos actualmente existente en la planta de personal municipal.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 31 de 33

Así mismo, se recomienda adelantar la correspondiente actualización de los instrumentos de gestión institucional asociados a dichos empleos, particularmente en lo relacionado con la planta de personal, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y demás actos administrativos que resulten necesarios para garantizar la correcta implementación de la reforma legal.

De igual forma, se recomienda que las actuaciones administrativas posteriores se desarrollen con observancia de las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, la Ley 2492 de 2025, el Decreto Ley 785 de 2005, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y los lineamientos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, garantizando la protección de los derechos de los servidores públicos y el respeto por las situaciones administrativas existentes.

Respecto de la situación particular de los empleos actualmente ocupados, se recomienda que la implementación de la adecuación observe integralmente el régimen jurídico aplicable a la carrera administrativa y a la provisión de empleos públicos, teniendo en cuenta que uno de los cargos se encuentra ocupado por un servidor titular de derechos de carrera administrativa y el otro se encuentra provisto mediante nombramiento provisional, situación frente a la cual la Ley 2492 de 2025 no estableció reglas especiales de transición o modificación.

Finalmente, se recomienda someter la propuesta de adecuación a consideración del Honorable Concejo Municipal de San Gil mediante el correspondiente Proyecto de Acuerdo, por tratarse de una modificación que incide directamente sobre la estructura administrativa y la planta de personal de la entidad, materias cuya regulación corresponde a dicha corporación en ejercicio de las competencias atribuidas por la Constitución Política y la ley.

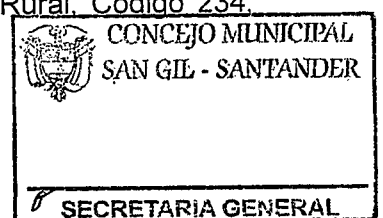
En consecuencia, este estudio técnico recomienda de manera favorable la adopción de las medidas administrativas necesarias para armonizar la estructura institucional del Municipio de San Gil con las disposiciones de la Ley 2492 de 2025, garantizando el fortalecimiento de las autoridades de convivencia y paz, la continuidad en la prestación del servicio público y la observancia de los principios de legalidad, eficiencia, seguridad jurídica y buena administración.


11. CONCLUSIONES DEL ESTUDIO TÉCNICO

Como resultado del análisis efectuado sobre la estructura administrativa, la planta de personal, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Municipio de San Gil, así como de la revisión del marco normativo vigente y de las disposiciones contenidas en la Ley 2492 de 2025, se presentan las siguientes conclusiones:

Primera. Se verificó que el Municipio de San Gil cuenta actualmente con dos (2) empleos de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, pertenecientes al nivel técnico, incorporados a la planta de personal vigente y destinados al ejercicio de funciones relacionadas con la convivencia ciudadana, la resolución de conflictos y la aplicación de las disposiciones previstas en la legislación policiva.

Segunda. La Ley 2492 de 2025 modificó la clasificación, denominación y requisitos aplicables a estos empleos, estableciendo para los municipios de tercera a sexta categoría el cargo de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural, Código 234.



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 32 de 33

perteneciente al nivel profesional, razón por la cual resulta necesario adelantar la correspondiente adecuación institucional en el Municipio de San Gil.

Tercera. Del análisis de la planta de personal vigente se determinó que el grado más alto existente dentro del nivel profesional del Municipio corresponde al empleo de Profesional Universitario Código 219 Grado 07, circunstancia que constituye el referente institucional aplicable para dar cumplimiento a lo dispuesto por el parágrafo tercero del artículo 206 de la Ley 1801 de 2016, modificado por la Ley 2492 de 2025.

Cuarta. Las funciones actualmente desarrolladas por los Inspectores de Policía presentan un alto componente jurídico, administrativo y procedimental, asociado a la protección de derechos, la convivencia ciudadana, la resolución pacífica de conflictos y el ejercicio de competencias policivas, circunstancias que justifican técnicamente la ubicación del empleo dentro del nivel profesional conforme a los lineamientos definidos por el legislador.

Quinta. El análisis de correspondencia funcional permitió establecer que existe continuidad institucional entre el empleo actualmente existente y el nuevo empleo de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz, evidenciándose que la modificación propuesta constituye una adecuación normativa derivada de una disposición legal y no la creación de una función pública completamente nueva dentro de la Administración Municipal.

Sexta. La adecuación propuesta no implica la creación de nuevos empleos, la supresión de cargos existentes, la ampliación de la planta de personal, la conformación de nuevas dependencias administrativas ni el crecimiento de la estructura organizacional del Municipio de San Gil.


Séptima. La modificación objeto del presente estudio recae exclusivamente sobre empleos actualmente existentes dentro de la planta de personal municipal y comprende aspectos relacionados con la denominación, clasificación, código, nivel jerárquico, requisitos y competencias laborales, en cumplimiento de las disposiciones establecidas por la Ley 2492 de 2025.

Octava. Se estableció que uno de los empleos objeto de adecuación se encuentra ocupado por un servidor titular de derechos de carrera administrativa y el otro se encuentra provisto mediante nombramiento provisional, circunstancias administrativas que deben ser observadas durante la implementación de la reforma.

Novena. La Ley 2492 de 2025 regula la estructura, clasificación y requisitos de los empleos de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz, pero no contiene disposiciones orientadas a modificar directamente las situaciones administrativas particulares de los servidores públicos que actualmente desempeñan dichos cargos, ni establece reglas especiales respecto de los empleos provistos mediante nombramiento provisional.

Décima. La implementación de la adecuación deberá realizarse con pleno respeto por los principios de mérito, carrera administrativa, legalidad, debido proceso, confianza legítima, buena fe, seguridad jurídica y continuidad en la prestación del servicio público, garantizando la protección de los derechos de los servidores públicos y la observancia de las competencias de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Décima Primera. Desde la perspectiva administrativa y organizacional, la adecuación propuesta resulta compatible con la estructura institucional vigente del Municipio de San Gil

 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDÍA DE SAN GIL PROYECTO DE ACUERDO N° <u>016</u>	F:61.AP.GC
		VERSIÓN: 0.2
		FECHA: 19.12.24
		Página: 33 de 33

y contribuye al fortalecimiento de las capacidades institucionales asociadas a la convivencia ciudadana, la prevención de conflictos y la construcción de paz territorial.

Décima Segunda. El análisis presupuestal y financiero realizado permite concluir que la implementación de la adecuación resulta viable dentro del marco de planeación institucional del Municipio, observando las disponibilidades presupuestales correspondientes y los principios de sostenibilidad fiscal previstos en la Ley 617 de 2000, la Ley 819 de 2003 y demás disposiciones aplicables.

Décima Tercera. La modificación propuesta requiere la intervención y aprobación del Honorable Concejo Municipal de San Gil, por cuanto afecta elementos estructurales de la planta de personal y de la organización administrativa previamente adoptadas por dicha corporación, circunstancia que exige la expedición del correspondiente Acuerdo Municipal para garantizar la correcta implementación de la Ley 2492 de 2025.

Décima Cuarta. Con fundamento en los análisis jurídicos, técnicos, funcionales, administrativos y presupuestales desarrollados en el presente estudio, se concluye que resulta procedente adelantar la adecuación de los dos (2) empleos de Inspector de Policía 3 a 6 Categoría, Código 303, Grado 07, Nivel Técnico, al empleo de Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Rural, Código 234, Nivel Profesional, Grado 07, así como realizar las modificaciones correspondientes en la estructura administrativa, la planta de personal y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Municipio de San Gil.

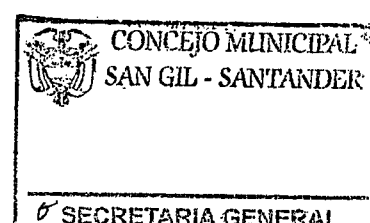
Conclusión General

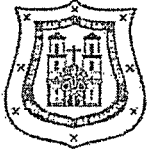
En mérito de lo expuesto, el presente estudio técnico concluye que la propuesta de adecuación objeto de análisis es jurídica, técnica, funcional, administrativa y presupuestalmente viable, se ajusta a las disposiciones contenidas en la Ley 2492 de 2025 y demás normas concordantes, garantiza la continuidad institucional del servicio público, protege los derechos de los servidores públicos y permite armonizar la estructura administrativa del Municipio de San Gil con el nuevo régimen legal de los Inspectores o Corregidores de Convivencia y Paz.

Así mismo, contribuye al fortalecimiento de la capacidad institucional del Municipio para atender de manera más eficiente los conflictos comunitarios, promover la convivencia ciudadana y consolidar escenarios de diálogo, resolución pacífica de controversias y construcción de paz territorial, en beneficio de la comunidad sangileña.


OLGA LUCÍA LOPEZ CARILLO
Directora administrativa

Proyecto: Cps 191-2026



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDIA DE SAN GIL NIT. 800.099.824-1 CERTIFICACIONES	F:26.AP.GA
		Version: 0.2
		Fecha: 01.04.24
		Pagina: 1 de 1

EL SUSCRITO SECRETARIO DE HACIENDA DEL MUNICIPIO DE SAN GIL SANTANDER

300-C-408-2026

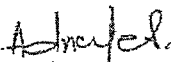
HACE CONSTAR:

Que, en el Presupuesto de la Vigencia 2026 existe disponibilidad presupuestal para los servicios personales y contribuciones inherentes a la nómina de acuerdo a la proyección anexa de seis (06) meses, para dos inspectores de policía con el Grado 7, expedida por la Dirección Administrativa.

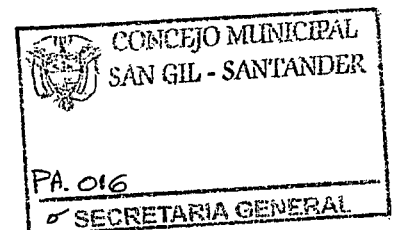
Se expide en San Gil a los doce (12) días del mes de junio de dos mil veintiséis (2026) con destino al Concejo Municipal de San Gil



GERMÁN YESID ANAYA GONZÁLEZ
 Secretario de Hacienda



Proyectó: Adriana Marcela Mejía Sandoval
 Profesional Universitario de Presupuesto (E)



Sede principal: Calle 12 No. 9 - 51. Cód. Postal 684031 E-mail: ventanillaunica@sangil.gov.co
 Centro de Convivencia: Calle 22 No. 9 - 32. E-mail: Convivencia@sangil.gov.co
 Secretaría de Tránsito: C.C. San Gil Plaza Locales 401 - 402 - 403. E-mail: Transito@sangil.gov.co
www.sangil.gov.co

PROYECCION PARA EL AÑO 2.026- SERVICIOS PERSONALES EN 6 MESES
 2 INSPECTORES CON EL GRADO 7
 \$ 6.422.465,00

DESCRIPCION	% Empleados	Valor
GASTOS PERSONALES		77.069.580
PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE SERVIDORES PUBLICOS		\$ 12.844.930
FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO		
Salarios		\$ 77.069.580
Incentivo de cumpleaños		\$ 1.070.411
Incentivo fin de año Bono de Navidad		\$ 2.801.448
Incentivo por permanencia		\$ 6.422.465
Prima Semestral		\$ 12.844.930
Prima Vacacional		\$ 7.988.833
Prima de Navidad		\$ 17.309.138
BONIFICACION POR RECREACION		\$ 1.070.411
BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS		\$ 4.881.073
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA		
Salud 8,5%	8,50%	\$ 6.965.806
Pensiones 12%	12,00%	\$ 9.834.078
Riesgos Laborales 0,522%	0,54%	\$ 527.762
Cesantias	8,66%	\$ 10.096.997
Intereses a las cesantias	12,00%	\$ 1.211.640
I.C.B.F 3%	3,00%	\$ 3.634.919
SENA 0,50%	0,50%	\$ 605.820
ESAP 0,50%	0,50%	\$ 605.820
Institutos Técnicos 1%	1,00%	\$ 1.211.640
Caja de Compens 4%	4,00%	\$ 4.846.559
GRAN TOTAL		\$ 170.999.328

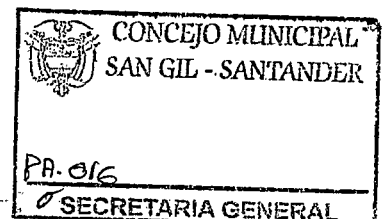
San Gil, 12 de junio de 2026

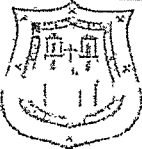
Vo Bo

Olga Lucía López Carrillo
 OLGA LUCIA LOPEZ CARRILLO
 Directora Administrativa

Elaborado por

Gladys Stella Lara Garzon
 GLADYS STELLA LARA GARZON
 Auxiliar Administrativa - Dirección Administrativa



 Alcaldía de SAN GIL	ALCALDIA DE SAN GIL NIT. 800.099.824-1 CERTIFICACIONES	F:26.AP.GA
		Version: 0.2
		Fecha: 01.04.24
		Página: 1 de 1

EL SUSCRITO SECRETARIO DE HACIENDA DEL MUNICIPIO DE SAN GIL SANTANDER

300-C-408-2026

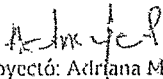
HACE CONSTAR:

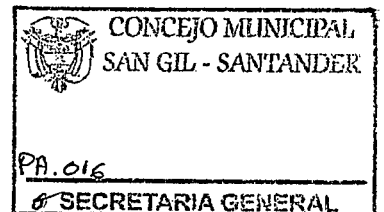
Que en el Presupuesto de la Vigencia 2026 existe disponibilidad presupuestal para los servicios personales y contribuciones inherentes a la nómina de acuerdo a la proyección anexa de seis (06) meses, para dos inspectores de policía con el Grado 7, expedida por la Dirección Administrativa.

Se expide en San Gil a los doce (12) días del mes de junio de dos mil veintiséis (2026) con destino al Concejo Municipal de San Gil



GERMÁN YESID ANAYA GONZÁLEZ
 Secretario de Hacienda


 Proyectó: Adriana Marcela Mejía Sandoval
 Profesional Universitario de Presupuesto (E)



PROYECCION PARA EL AÑO 2026- SERVICIOS PERSONALES EN 6 MESES
 2 INSPECTORES CON EL GRADO 7
 \$ 6.422.465,00

DESCRIPCION	% Empleados	Valor
GASTOS PERSONALES		77.069.580
PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE SERVIDORES PUBLICOS		\$ 12.844.930
FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO		
Salarios		\$ 77.069.580
Incentivo por cumpleaños		\$ 1.070.411
Incentivo por año Bono de Navidad		\$ 2.801.448
Incentivo por permanencia		\$ 6.422.465
Prima Semestral		\$ 12.844.930
Prima Vacacional		\$ 7.988.833
Prima de Navidad		\$ 17.309.138
BONIFICACION POR RECREACION		\$ 1.070.411
BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS		\$ 4.881.073
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA		
Salud 6,8%	8,50%	\$ 6.965.806
Pensiones 12%	12,00%	\$ 9.834.078
Riesgos Laborales 0,522%	0,64%	\$ 527.762
Cesantias	8,66%	\$ 10.096.997
Intereses a las cesantias	12,00%	\$ 1.211.640
ICBF 3%	3,00%	\$ 3.634.919
SENA 0,53%	0,53%	\$ 605.820
ESAP 0,53%	0,53%	\$ 605.820
Instituto Gremiales 1%	1,00%	\$ 1.211.640
Caja de Compens 4%	4,00%	\$ 4.846.559
GRAN TOTAL		\$ 170.999.328

San Gil 12 de junio de 2026

vu Bo

Olga Lucia Lopez Carrillo
 OLGA LUCIA LOPEZ CARRILLO
 Dirección Administrativa

Elaborado por

Gladys Stella Lara Garzon
 GLADYS STELLA LARA GARZON
 Auxiliar Administrativa -Dirección Administrativa

