Informe de actividades N°	01			
Fecha de presentación del Informe:	28 de febrero de 2026			
Periodo de Seguimiento	Del:	02/02/2026	Hasta:	28/02/2026

Información general del contrato

CONTRATO X CONVENIO __	NÚMERO:	CD-085-2026		
	FECHA:	29	enero	2026
OBJETO: Prestación restación de servicios profesionales en la construcción de un estudio técnico de modernización que permita formular una propuesta de la estructura y planta de empleos necesaria, al igual que la adecuación del manual de funciones, requisitos y de competencias laborales, así como la estructura salarial para el desarrollo del objeto misional del municipio de Entrerríos.				
CONTRATISTA	NOMBRE:	JOSE HIDERMAN LOPEZ CARDONA		
	CC	71.727.891		
VALOR [$]:	INICIAL	$ 90.000.000		
	ADICIONES			
PLAZO:	INICIAL	Cuatro (4) Meses		
	PRORROGAS			

SUPERVISOR	NOMBRE:	Jesús Orlando Villa Monsalve
	CARGO:	Secretario General y de Gobierno

Alcance del Contrato (Actividades específicas señaladas en el contrato)	Actividades Realizadas
1. Proponer la modificación de la estructura organizacional y de la planta de personal, conforme con la última guía de rediseño institucional para las entidades públicas en el orden territorial elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública	En compañía del equipo de apoyo al contratista, conformado por Oscar Nicola Peña (abogado), Adriana Arbeláez (Contadora), Sandra Galvis (Ingeniera Industrial/ esp. en SST, se visita la entidad y se hace la presentación ante la dirección (alcalde, secretario Gobierno, Asesora Jurídica del Mpio) del proyecto, el día 05 de febrero de 2026 en el despacho del alcalde. En la misma reunión se propone un plan de trabajo y la forma en que lo funcionarios deben participar en la misma, para ello se tomó como base la estructura

	existente y los hallazgos consignados en el diagnóstico realizado en el 2025, se deja claro que es necesario si se va a modificar la estructura solicitar facultades al Concejo Municipal para modificarla y para establecer las escalas salariales qué se incluyeron como propuesta en el 2025.
2. Analizar las curvas y escalas salariales de la entidad	De acuerdo con lo verificado para la entidad se hace análisis de dispersión de las curvas salariales, con los salarios de la entidad para el año 2025, para ello se usa como base lo establecido en el diagnóstico realizado en el año 2025, con base en lo establecido en el decreto 1800 de 2019. Este análisis fue incluido en el diagnóstico mencionado y se elaboró un proyecto de acuerdo a ser incluido en las sesiones del concejo, sin embargo, tal como se manifestó en el primer punto, se va a explorar la posibilidad de que se le den facultades protémpore al alcalde para su modificación, es por ello por lo que incluye en el anexo el análisis de curvas realizadas con la planta de cargos actual y que denotan la imperante necesidad de que se Proponga una escala salarial nueva.(mirar Anexo No.01)
3. Realizar el análisis económico y financiero comparativo	Se inicia en compañía de la asesora financiera el análisis de la información financiera de la entidad de los últimos 4 años, para ello además de la entrevista realizada con el área financiera, se dispuso de la información que la entidad tiene en el CHIP de la Contaduría General de la Nación. El informe adjunto presenta la variación qué se va a tener en cuenta en la proyección de la Nueva planta propuesta y necesidad de que se dispongan los recursos necesarios Para cubrir la propuesta, sin qué se llegue a generar riesgo financiero para la entidad a mediano y largo plazo, "

	(mirar Anexo no. 02)
4. Realizar un análisis de la situación actual de protección social de los funcionarios de los riesgos jurídicos potenciales al adoptar la reforma	El día 17 de febrero, en la oficina de talento humano, se inició la revisión de las hojas de vida de los funcionarios adscritos a la planta de cargos para, determinar la situación de protección social de los funcionarios, ello es necesario para determinar en caso de supresión o eliminación de cargos, Que_ acciones se deben adelantar dependiendo del estatus de cada funcionario y así Disminuir riesgo de litigios judiciales contra la entidad
5. Proponer la modificación de dependencias, funciones de los procesos asignados de manera que respondan al nuevo enfoque estratégico y a la nueva estructura organizacional	El día 17 de febrero en visita realizada al Municipio, la Ingeniera Industrial hizo la verificación de los procesos de la secretaria de Hacienda, para verificar el estado de los procesos y hacer una nueva propuesta de procesos para la entidad. Par aquello se hizo con la secretaria, la verificación del que hacer de la dependencia con las funciones que tiene endilgadas qué corresponden y no al área financiera, con ello se procedió a hacer una propuesta que se acercara a lo que requiere el municipio en temas de procesos y que pueden ser la base para la estructura organizacional de la dependencia, La propuesta generada, tiene un enfoque a un modelo de operación por procesos, que es el mandato del DAFP. (9Mirar anexo No, 03)
6. Realizar el análisis y propuesta de modificación si fuera el caso, del sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos	Pendiente, revisión para los próximos meses.
7. Actualizar el manual especifico de funciones y competencias laborales por cargo,	Pendiente, revisión para los próximos meses.

contemplando aspectos esenciales de conformidad con los requerimientos legales	
8. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.	Pendiente, revisión para los próximos meses.
9. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.	Pendiente, revisión para los próximos meses.
10. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.	Pendiente, revisión para los próximos meses.
11. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria.	Pendiente, revisión para los próximos meses.
12. Asesorar la elaboración del Estudio técnico para la construcción de la propuesta de Acuerdo municipal para definición de escalas salariales	Con la ayuda de nuestro abogado de apoyo, se elaboró la propuesta de proyecto de acuerdo con ser presentada al H. Concejo Municipal, para solicitar facultades pro tempore, con el fin de que el alcalde municipal pueda hacer modificaciones a la estructura de la entidad y pueda modificar la escala salarial, de

	acuerdo al estudio realizado en el 2025, de los mismo, se hizo una presentación para que el alcalde socializara el proyecto con los concejales. Es importante acá tomar en cuenta que en el caso de que la entidad no vaya a modificar su estructura orgánica general, o sea la existente actualmente, no requerirá facultades protempore, sin embargo, como se requiere además adaptar una modificación a la escala salarial, es necesario que el concejo, apruebe un acuerdo o faculte al alcalde para dicho proceso.



José López Cardona
C.C.71.727.891