
	<p style="text-align: center;">INSTITUTO PARA LA RECREACION Y EL DEPORTE DEL MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA - IDEFLORIDA</p>	 <p style="text-align: center;"><small>GOBIERNO DE FLORIDABLANCA</small></p>
Código: A-GD-FO08	<p style="text-align: center;">GESTIÓN DOCUMENTAL</p>	Fecha: 15/10/2021
Versión: 1	<p style="text-align: center;">COMUNICACIÓN OFICIAL</p>	Página 1 de 1

Floridablanca, 13 de noviembre de 2025

Señores

HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA

Concejo Municipal de Floridablanca

secretariageneral@concejomunicipalfloridablanca.gov.co



CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA
Remitente: Jose Fernando Sanchez Carvajal - Alcaldía De F
Destinatario: 0001 - Altahona Gomez Luis Eduardo
Asunto: Proyectos de Acuerdo
Radicado No.: 2510000227 **Folios:** 7 **Anexos:** 28

Asunto: Proyecto de Acuerdo No. 040 de 2025 "POR EL CUAL SE FIJAN LAS ESCALAS DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DEL INSTITUTO PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE DE FLORIDABLANCA – IDEFLORIDA."



En cumplimiento al mandato Legal y Constitucional, especialmente el reglamento interno del Concejo Municipal, me permito remitir a los Honorables Concejos para su estudio y aprobación el siguiente proyecto de acuerdo que contienen:

- Exposición de motivos
- Proyecto de Acuerdo
- Análisis de Reorganización Institucional
- ~~Certificación de Disponibilidad Presupuestal~~ emitido por el área financiera del Instituto para la Recreación y el Deporte de Floridablanca.

Atentamente,

JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ CARVAJAL
ALCALDE

Proyecto: María Isabel Pérez – Abg. Contratista
 Revisó: Daniel Camilo Hernández Rueda – Secretario General
 Revisó y Aprobó: Edgar Mauricio Peñuela Arce – Sec. Jurídico

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO PARA LA RECREACION Y EL DEPORTE DEL MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA - IDEFLORIDA</p>	 <p style="text-align: center;">GOBIERNO DE FLORIDABLANCA</p>
Código: A-GD-FO08	<p style="text-align: center;">GESTIÓN DOCUMENTAL</p>	Fecha: 15/10/2021
Versión: 1	<p style="text-align: center;">COMUNICACIÓN OFICIAL</p>	Página 1 de 3

Floridablanca, 13 de noviembre de 2025

Señores
CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA
ATT. HONORABLES CONCEJALES

ASUNTO: Proyectos de Acuerdo:

1. "POR EL CUAL SE FIJAN LAS ESCALAS DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DEL INSTITUTO PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE DE FLORIDABLANCA, IDEFLORIDA."

Cordial saludo,

HELIO TORRES TOLOZA, en mi calidad de Director(a) General del **Instituto para la Recreación y el Deporte de Floridablanca – IDEFLORIDA**, en ejercicio de las atribuciones legales y estatutarias, me permito someter a consideración de esta Corporación los Proyectos de Acuerdo **"POR MEDIO DEL CUAL SE FIJAN LAS ESCALAS DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DEL INSTITUTO PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE DE FLORIDABLANCA – IDEFLORIDA, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"**.

1. Competencia del Concejo Municipal

El numeral 6 del artículo 313 de la Constitución Política de Colombia establece que corresponde a los Concejos Municipales, "Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta".

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

I. Objeto del Proyecto:


En ejercicio de las atribuciones conferidas por el **artículo 313 numerales 1 y 6 de la Constitución Política**, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 32 y 40 de la **Ley 136 de 1994**, se somete a consideración de esta Corporación el Proyecto de Acuerdo titulado:

"POR MEDIO DEL CUAL SE FIJAN LAS ESCALAS DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DEL INSTITUTO PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE DE FLORIDABLANCA – IDEFLORIDA, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

La iniciativa busca establecer y formalizar la escala salarial para las diferentes categorías de los empleos del Instituto para la Recreación y el Deporte de Floridablanca, IDEFLORIDA, a partir de las asignaciones básicas salariales que perciben los funcionarios vinculados, sin afectar sus derechos de carrera administrativa. A su vez, se requiere ampliar los rangos de las asignaciones para cada uno de los niveles de los empleos, con el objetivo de generar los elementos para la creación de empleos de formalización y el cumplimiento de las condiciones impartidas por la normatividad nacional; sin que, con esto, se afecte la sostenibilidad financiera de la Entidad.

II. Antecedentes y Justificación

La escala salarial en una entidad pública es el instrumento que define los rangos de remuneración asignados a cada nivel o cargo dentro de la estructura organizacional, en concordancia con el régimen legal vigente y los principios de equidad, mérito y racionalidad del gasto público. Establecer

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO PARA LA RECREACION Y EL DEPORTE DEL MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA - IDEFLORIDA</p>	 <p style="text-align: center;">GOBIERNO DE FLORIDABLANCA</p>
Código: A-GD-FO08	<p style="text-align: center;">GESTIÓN DOCUMENTAL</p>	Fecha: 15/10/2021
Versión: 1	<p style="text-align: center;">COMUNICACIÓN OFICIAL</p>	Página 2 de 3

una escala salarial debidamente formalizada por la autoridad competente es fundamental para garantizar la transparencia, la equidad interna, la motivación del talento humano y la eficiencia en la gestión pública. Una escala salarial clara permite alinear la remuneración con las responsabilidades, competencias y niveles jerárquicos, facilitando procesos como la vinculación, promoción y evaluación del desempeño.

En el análisis institucional desarrollado por el Instituto para la Recreación y el Deporte de Floridablanca, IDEFLORIDA, se encuentra que a la fecha no se cuenta con una escala salarial definida por autoridad competente para los empleos que componen su planta de personal, se destaca que a través de las vigencias se viene expidiendo por parte del nominador el ajuste salarial, siendo la más reciente la Resolución No. 028 de 2024, en esta se encuentran relacionados unas asignaciones básicas mensuales y grados salariales; sin embargo, en la parte considerativa del acto administrativo no se menciona la existencia de una escala salarial.

La ausencia de una escala salarial formalizada genera múltiples debilidades, entre ellas la discrecionalidad en la asignación de sueldos, la inequidad entre funcionarios que desempeñan funciones similares, posibles inconsistencias legales y dificultades en la planeación presupuestal y el control fiscal. Además, puede afectar la moral del equipo de trabajo, provocar conflictos laborales y debilitar la capacidad institucional para atraer y retener talento calificado.

Por tanto, formalizar y aplicar una escala salarial coherente es un componente esencial del fortalecimiento institucional y del cumplimiento de los principios del servicio público.

Una escala salarial establece un marco estructurado para la remuneración, asegurando que los empleados con roles, responsabilidades y niveles de experiencia similares reciban una compensación justa y equitativa. Esto ayuda a prevenir desigualdades salariales y fomenta la percepción de justicia dentro de la organización.



El numeral 6 del artículo 313 de la Constitución Política de Colombia establece que corresponde a los Concejos Municipales: *“Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.”*

Mediante Sentencia C-510 de 1999, de la Corte Constitucional, señala:

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

Por su parte la Ley 4a de 1992, indica: *“Artículo 12°. El régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en la presente Ley. En consecuencia, no podrán las corporaciones públicas territoriales arrogarse esta facultad.”*



	INSTITUTO PARA LA RECREACION Y EL DEPORTE DEL MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA - IDEFLORIDA	
Código: A-GD-FO08	GESTIÓN DOCUMENTAL	Fecha: 15/10/2021
Versión: 1	COMUNICACIÓN OFICIAL	Página 3 de 3

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que, *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la protección especial del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*

Las Entidades deben garantizar que se conserve no sólo el poder adquisitivo del salario, sino de asegurar su incremento teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan asegurar un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia.

La corte constitucional en sentencia C - 1344 – 00 señala: *“De las normas de la Constitución surge el deber constitucional del Estado de conservar no sólo el poder adquisitivo del salario, sino de asegurar su incremento teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan asegurar un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia”.*

Anexos:



- Proyecto de Acuerdo “POR EL CUAL SE FIJAN LAS ESCALAS DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DEL INSTITUTO PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE DE FLORIDABLANCA, IDEFLORIDA”.
- Análisis de reorganización institucional.
- Certificación de Disponibilidad Presupuestal emitido por el área financiera del Instituto para la Recreación y el Deporte de Floridablanca.

En mérito de lo anterior, se presenta el articulado correspondiente.

Atentamente,

JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ CARVAJAL
ALCALDE

Proyectó: María Isabel Pérez – Abg Contratista IDEFLORIDA
 Proyectó y Revisó: Daniel Camilo Hernández Rueda – Secretario General IDEFLORIDA
 Proyectó y Revisó: Helio Torres Toloza – Director General IDEFLORIDA
 Revisó: Edgar Mauricio Peñuela Arce – Secretario General – Alcaldía Municipal
 Revisó: Miguel Anderson Beltrán Prada – Secretario Jurídico – Alcaldía Municipal

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO PARA LA RECREACION Y EL DEPORTE DEL MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA - IDEFLORIDA</p>	 <p style="text-align: right;">GOBIERNO DE FLORIDABLANCA</p>
<p>Código: A-GD-FO12</p>	<p style="text-align: center;">GESTIÓN DOCUMENTAL</p>	<p>Fecha: 15/12/2021</p>
<p>Versión: 1</p>	<p style="text-align: center;">ACUERDO</p>	<p>Página 1 de 3</p>

ACUERDO No. 040 DE 2025



“POR EL CUAL SE FIJAN LAS ESCALAS DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DEL INSTITUTO PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE DE FLORIDABLANCA, IDEFLORIDA.”

El Honorable CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA,

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales y en especial las conferidas por el artículo 272 y 313 de la Constitución Política, el artículo 65 y 66 de la Ley 42 de 1993, el Artículo 157 de la Ley 136 de 1994, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y Decreto 409 de 2020 y,

CONSIDERANDO:

1. Que el artículo 209 de la Constitución Política establece que la función administrativa se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, bajo la dirección del interés general.
2. Que conforme al artículo 210 de la Constitución Política de Colombia, las entidades descentralizadas del orden territorial requieren autorización de las asambleas departamentales o concejos municipales para su creación, debiendo organizarse con fundamento en los principios de la función administrativa.
3. Que las entidades descentralizadas, en virtud de su naturaleza jurídica, deben contar con autonomía administrativa y presupuestal, lo cual les permite desarrollar sus funciones con eficacia y garantizar la sostenibilidad fiscal que exige la Constitución.
4. Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 122 establece “que todos los empleos públicos deben estar contemplados en las plantas de personal de las entidades que requieran el empleo, detallando las funciones y sus emolumentos en el presupuesto correspondiente”.
5. Que corresponde al Concejo Municipal velar porque la creación y funcionamiento de las entidades descentralizadas se ajusten a los parámetros constitucionales y legales, en beneficio de la comunidad y del fortalecimiento institucional.
6. Que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 313 de la Constitución Política de Colombia, corresponde a los Concejos Municipales determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias, así como **establecer las escalas de remuneración aplicables a las distintas categorías de empleos**; crear, a iniciativa del alcalde, los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales del orden municipal, y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta. (Subrayado en negrilla fuera del texto).
7. Que, mediante Sentencia C-510 de 1999, la Corte Constitucional precisó que existe una competencia concurrente para determinar el régimen salarial de los empleados de las entidades territoriales, en los siguientes términos: i) el Congreso de la República está facultado para establecer los principios y parámetros generales que debe observar el Gobierno Nacional; ii) el Gobierno Nacional debe fijar los límites máximos en los salarios de dichos servidores, con base en los principios definidos por el legislador; iii) las Asambleas Departamentales y los Concejos Municipales son competentes para determinar las escalas de remuneración de los cargos de sus

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO PARA LA RECREACION Y EL DEPORTE DEL MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA - IDEFLORIDA</p>	 <p style="text-align: right;">GOBIERNO DE FLORIDABLANCA</p>
<p>Código: A-GD-FO12</p>	<p style="text-align: center;">GESTIÓN DOCUMENTAL</p>	<p>Fecha: 15/12/2021</p>
<p>Versión: 1</p>	<p style="text-align: center;">ACUERDO</p>	<p>Página 2 de 3</p>

dependencias, según la categoría de los empleos; y iv) los Gobernadores y Alcaldes tienen la atribución de fijar los emolumentos de los empleos de sus respectivas dependencias, dentro de los límites y parámetros señalados por las corporaciones administrativas y el Gobierno Nacional.

8. Que, la escala salarial en una entidad pública es el instrumento que define los rangos de remuneración asignados a cada nivel o cargo dentro de la estructura organizacional, en concordancia con el régimen legal vigente y los principios de equidad, mérito y racionalidad del gasto público.
9. Que del análisis institucional efectuado por el Instituto para la Recreación y el Deporte de Floridablanca – IDEFLORIDA, se evidencia que, a la fecha, la entidad no cuenta con una escala salarial formalmente definida y adoptada por la autoridad competente para los empleos que integran su planta de personal. Se resalta que, a lo largo de las diferentes vigencias, el nominador ha expedido actos administrativos mediante los cuales se han realizado ajustes salariales, siendo el más reciente la Resolución No. 028 de 2024, en la cual se relacionan las asignaciones básicas mensuales y los grados salariales.
10. Que en desarrollo de las normas generales señaladas en la Ley 4ª de 1992, el Gobierno Nacional expidió el Decreto No. 611 de 2025, *“Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional”*.
11. Que el Municipio de Floridablanca, Santander para la vigencia fiscal del año 2024, se encuentra clasificado, según los parámetros de la Ley 1551 de 2012, en categoría primera.
12. Que en atención a lo establecido en el artículo 60 del Decreto No. 611 de 2025, ningún empleado público de las entidades territoriales podrá percibir una asignación básica mensual superior a los límites máximos establecidos en el artículo 2 del citado decreto, ni podrá devengar una remuneración total mensual superior a la que corresponde por todo concepto al Alcalde Municipal.
13. Que, las entidades deben garantizar que se conserve no sólo el poder adquisitivo del salario, sino de asegurar su incremento teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan asegurar un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia.
14. Que existe certificado de disponibilidad presupuestal emitido por el área financiera del Instituto para la Recreación y el Deporte de Floridablanca que soporta la fijación de las escalas de asignación salarial.
15. Que, a la fecha el Instituto para la Recreación y el Deporte de Floridablanca no cuenta con una escala salarial formalmente establecida por autoridad competente.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Alcance. El presente acuerdo fija las escalas de remuneración de los cargos señalados en la planta de empleos aprobada para el Instituto para la Recreación y el Deporte de Floridablanca, IDEFLORIDA.



Código: A-GD-FO12

GESTIÓN DOCUMENTAL

Fecha: 15/12/2021

Versión: 1

ACUERDO

Página 3 de 3

ARTÍCULO 2. Asignaciones básicas. A partir de la entrada en vigencia del presente Acuerdo, las escalas de asignación salarial, por denominación de empleo, grado y nivel jerárquico, para los empleados públicos a que se refiere el artículo anterior son las siguientes:

GRADO	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
1	\$ 10.048.080	\$ 6.443.211	\$ 5.369.343	\$ 4.212.499
2	\$ 12.057.696	-	-	\$ 4.474.452
3	\$ 16.388.224	-	-	-

ARTÍCULO 3. VIGENCIA. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Floridablanca, a los trece (13) días del mes de octubre de 2025.



JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ CARVAJAL
ALCALDE

Proyectó: María Isabel Pérez – Abg Contratista IDEFLORIDA *MP*

Proyectó y Revisó: Daniel Camilo Hernández Rueda – Secretario General IDEFLORIDA *DR*

Proyectó y Revisó: Helio Torres Toloza – Director General IDEFLORIDA *HT*

Revisó: Edgar Mauricio Peñuela Arce – Secretario General – Alcaldía Municipal *EP*

Revisó: Miguel Anderson Beltrán Prada – Secretario Jurídico – Alcaldía Municipal *MA*

**INSTITUTO PARA LA
RECREACIÓN Y EL
DEPORTE DE
FLORIDABLANCA
IDEFLORIDA**



**ANÁLISIS DE REORGANIZACIÓN
INSTITUCIONAL
2025**

Tabla de Contenido

Introducción	3
Contexto Institucional.....	3
Importancia del Rediseño Institucional.....	4
Metodología del Estudio	5
Naturaleza jurídica de la Entidad	7
Marco legal	7
Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo	8
Análisis de cargas laborales	11
Análisis de la estructura actual	13
Análisis escala salarial actual	15
Análisis planta de empleos actual	15
Análisis financiero	16
Análisis de la prestación del servicio.....	21
Propuesta organización Estructura Administrativa	21
Propuesta Escala Salarial	23
Propuesta organización Planta de Empleos.....	25
Proyección costo planta de empleos propuesta	26
Propuesta ajuste Manual de Funciones	26
Conclusiones y recomendaciones.....	27



Introducción

El rediseño institucional de las Entidades públicas es un proceso clave para garantizar que estas se adapten a los desafíos actuales y respondan de manera eficiente a las necesidades de la ciudadanía. En este contexto, el Instituto para la Recreación y el Deporte de Floridablanca, IDEFLORIDA, se enfrenta a la necesidad de mejorar su estructura y gestión administrativa para optimizar sus recursos y cumplir de forma efectiva con su misión institucional. Este estudio técnico de rediseño institucional sigue la guía del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y tiene como objetivo identificar los elementos clave de la Alcaldía para proponer mejoras que permitan una mayor eficiencia y mejor servicio a la comunidad.

El estudio se enfocará en el análisis de varios componentes esenciales de la Entidad: la naturaleza jurídica, funciones y competencias legales, misión institucional, el análisis DOFA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), la planta de personal actual, la estructura organizativa, el análisis financiero, y las propuestas de rediseño de la planta de empleos y la estructura administrativa. Cada uno de estos aspectos será analizado en detalle para proporcionar una visión clara de la situación actual de la Entidad y las áreas que requieren ajustes.

Contexto Institucional

El Instituto para la Recreación y el Deporte de Floridablanca, IDEFLORIDA, cumple un papel fundamental en la promoción del bienestar físico, mental y social de la comunidad florideña. Su misión de fomentar el deporte, la recreación y los hábitos saludables impacta directamente en la calidad de vida de niños, jóvenes, adultos y adultos mayores. Sin embargo, para enfrentar los nuevos retos de la Administración Pública y responder de manera más eficiente y equitativa a las necesidades de la población, se hace imprescindible un análisis y rediseño institucional estructural.

Floridablanca ha experimentado un crecimiento poblacional sostenido, con un notable aumento en la densidad urbana, la migración interna, y la diversificación de sus comunidades. Esto ha generado nuevas dinámicas sociales, nuevas formas de convivencia y, por supuesto, nuevas demandas en términos de recreación y deporte. Un rediseño institucional permitiría que IDEFLORIDA actualice su estructura organizativa y su oferta de servicios para atender no solo a más personas, sino también a diferentes grupos poblacionales con necesidades específicas: jóvenes en riesgo, personas con discapacidad, migrantes, adultos mayores, población LGTBIQ+, entre otros.

Uno de los grandes desafíos que enfrentan muchas Entidades públicas es la obsolescencia tecnológica. La transformación digital debe ser un pilar del rediseño institucional, permitiendo que el Instituto adopte herramientas que optimicen sus procesos administrativos, financieros y operativos. La implementación de plataformas virtuales para la inscripción a programas, seguimiento al desempeño de deportistas, análisis de datos de

participación y control de indicadores facilitarían la toma de decisiones y aumentarían la transparencia de la gestión pública.

El rediseño institucional de IDEFLORIDA debe ser también una oportunidad para repensar su misión, visión y valores, de forma que reflejen no solo las necesidades actuales de la ciudadanía, sino también las aspiraciones futuras de una Floridablanca más saludable, activa y cohesionada. Esto requiere una revisión crítica de su estructura orgánica, la redefinición de roles y competencias de su personal, y la actualización de sus manuales de funciones y procesos. La profesionalización del talento humano, con perfiles técnicos, pedagógicos y administrativos adecuado, es clave para mejorar la eficiencia y la capacidad de respuesta del Instituto.

Importancia del Rediseño Institucional

1. **Mejora en la Gestión Administrativa:** La implementación de un rediseño institucional permitirá una revisión crítica de la estructura administrativa de IDEFLORIDA. La metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública enfatiza la necesidad de analizar los procesos administrativos existentes, identificando ineficiencias y proponiendo mejoras. Esto no solo incrementará la efectividad de la gestión, sino que también facilitará una asignación más adecuada de los recursos.
2. **Aumento de la calidad de los servicios:** El rediseño institucional tiene un impacto directo en la calidad de los servicios ofrecidos. Al optimizar los procesos internos y establecer protocolos claros, se logrará una atención más integral y oportuna a los usuarios. El artículo 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015 establece que la calidad en la prestación de servicios debe ser una prioridad. Al adoptar un enfoque centrado en el usuario, se podrá mejorar la satisfacción de la población y, por ende, su salud general.
3. **Fortalecimiento de la sostenibilidad institucional:** Un estudio de rediseño institucional ayudará a identificar las áreas que requieren fortalecimiento para asegurar la sostenibilidad de IDEFLORIDA. Esto incluye no solo la gestión financiera, sino también la capacitación del personal, la mejora en la infraestructura y la implementación de tecnologías que faciliten la atención. La sostenibilidad es esencial para garantizar que la institución pueda continuar operando y sirviendo a la comunidad en el futuro.
4. **Adaptación a normativas y políticas públicas:** IDEFLORIDA, debe adaptarse constantemente a los cambios en las normativas y políticas públicas en el sector Deporte. El rediseño institucional es una herramienta que permitirá a la Entidad alinearse con estas exigencias, asegurando su cumplimiento y fortaleciendo su legitimidad ante la comunidad y las autoridades. La metodología propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública incluye la revisión de marcos normativos, lo cual es fundamental en este proceso.

5. **Participación y Transparencia:** La realización de un estudio de rediseño institucional también fomentará la participación de la comunidad y la transparencia en la gestión. Al involucrar a los usuarios en el proceso de evaluación y rediseño, se podrá obtener retroalimentación valiosa que contribuya a la mejora continua de los servicios. Además, un enfoque transparente en la gestión genera confianza en la comunidad, lo cual es vital para el éxito de la Entidad.

Metodología del Estudio

La metodología que se utilizará en el estudio de rediseño institucional se basa en las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, que incluyen las siguientes fases:

1. Diagnóstico Inicial

Esta fase implica la recolección de información sobre la situación actual de IDEFLORIDA. Se llevarán a cabo encuestas, entrevistas y talleres con el personal de la entidad para identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la institución, que permitan desarrollar propuestas que se adapten a las necesidades institucionales.

2. Análisis de Procesos y evaluación de la prestación de los servicios.

Se realizará un mapeo de los procesos administrativos y de atención al usuario, identificando puntos críticos y áreas de mejora. Este análisis es fundamental para entender cómo fluye la información y cómo se toman las decisiones dentro de la institución y es fundamental para el cumplimiento de los criterios de análisis mínimos establecidos en el artículo 2.2.12.3 del DUR 1083 de 2015 para la reforma de las plantas de empleos.

3. Análisis de cargas laborales y perfiles de los empleos

Se realiza la estructuración de una herramienta que permita recopilar la información relacionada con las actividades desempeñadas por cada uno de los funcionarios en el marco del cumplimiento de las funciones del empleo en el cual se encuentran vinculados y el tiempo promedio que requiere para su ejecución, con el objetivo de garantizar una distribución equilibrada de las cargas laborales en la planta de empleos de la entidad. Dicho elemento hace parte de los criterios de análisis mínimos establecidos en el artículo 2.2.12.3 del DUR 1083 de 2015 para la reforma de las plantas de empleos

4. Análisis financiero actual y viabilidad de las propuestas.

El análisis financiero permite evaluar la salud económica de la entidad, identificar riesgos y optimizar recursos. La proyección de viabilidad financiera asegura que las propuestas sean sostenibles a largo plazo, alineadas con el presupuesto y metas institucionales,



garantizando una toma de decisiones responsable y el cumplimiento de los objetivos estratégicos. A su vez, permite garantizar el cumplimiento del artículo 122 de la C.P. el cual indica, “(...) *para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.*”

5. Diseño de Propuestas de Mejora

Basándose en los hallazgos del diagnóstico y el análisis de procesos, se desarrollarán propuestas concretas de mejora. Estas propuestas incluirán cambios en la estructura organizativa, escala salarial, planta de empleos y manual de funciones, requisitos y competencias laborales.

6. Implementación de Cambios

Una vez aprobadas las propuestas, se procederá a su implementación. Este proceso deberá ser acompañado de un plan de comunicación que informe a todos los actores involucrados sobre los cambios y sus beneficios.

Impacto Esperado

La implementación de un rediseño institucional en el Instituto para la Recreación y el Deporte de Floridablanca, IDEFLORIDA, representaría una transformación estratégica que fortalecería su capacidad administrativa, operativa y de impacto social. Este proceso permitiría ajustar la estructura organizacional del instituto para alinearla con los principios de eficiencia, eficacia, legalidad, transparencia y orientación al ciudadano, pilares fundamentales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG.

Uno de los principales impactos sería la mejora en la prestación de los servicios deportivos, recreativos y de actividad física, a través de la optimización de procesos internos, la redefinición de funciones y la articulación más clara entre dependencias. Esto permitiría reducir duplicidades, fortalecer la planeación y hacer un uso más racional de los recursos públicos, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.

Asimismo, un rediseño institucional permitiría actualizar el modelo operativo de IDEFORIDA frente a los nuevos desafíos del entorno social y territorial, como el crecimiento poblacional, la demanda creciente de servicios inclusivos y la necesidad de ampliar la cobertura en sectores rurales o vulnerables. Esto implicaría incorporar mecanismos más efectivos de participación ciudadana, así como enfoques diferenciales y de género, promoviendo la equidad en el acceso a los programas institucionales.

Desde el punto de vista del talento humano, el rediseño institucional permitiría ajustar perfiles, cargas laborales y competencias del personal, fortaleciendo su profesionalización

y mejorando el clima organizacional. Esto facilitaría una mayor motivación, productividad y sentido de pertenencia en los equipos de trabajo.

Naturaleza jurídica de la Entidad

IDEFLORIDA, el Instituto para la Recreación y el Deporte de Floridablanca, es una entidad descentralizada del orden territorial, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, creada mediante Acuerdo Municipal No. No. 079 de 1995, conforme a lo dispuesto en el artículo 286 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 68 de la Ley 489 de 1998 y bajo las competencias establecidas al Concejo Municipal en el numeral 6 del Artículo 313 de la Constitución Política. Su creación obedece al principio de descentralización administrativa y tiene como finalidad desarrollar funciones específicas del municipio en materia de deporte, recreación y actividad física, enmarcadas dentro del ámbito de competencia asignado por la Ley 136 de 1994 y la Ley 181 de 1995 (Ley del Deporte). Su naturaleza jurídica le permite actuar como una persona jurídica distinta al municipio, con capacidad para contratar, administrar recursos y ejecutar políticas públicas sectoriales. En calidad de establecimiento público del nivel municipal, está sometido al régimen jurídico de derecho público, en especial a los principios del Estatuto General de Contratación de la Administración Pública (Ley 80 de 1993), la Ley 909 de 2004 en materia de gestión del talento humano, y las disposiciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto 1499 de 2017). Su funcionamiento debe garantizarse en concordancia con los principios de eficiencia, eficacia, legalidad, economía, participación y transparencia.

Marco legal

Esta sección presenta la normatividad que enmarca el quehacer institucional y el proceso de rediseño institucional por medio de la cual se determina la competencia de la Entidad para adelantar este tipo de procesos. A continuación se puede detallar la más relevante:

Tabla 1. Normatividad aplicable

NORMA	DESCRIPCIÓN
Artículo 313. Constitución Política de Colombia. Numeral 6.	Corresponde a los Concejos: Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.
Artículo 122. Constitución Política de Colombia.	Establecimiento de las funciones y requisitos de los empleos y previsión del presupuesto para su creación.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa,

NORMA	DESCRIPCIÓN
	gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Decreto No. 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto Ley 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.12.2	Motivación de la modificación de una planta de empleos.
Acuerdo Municipal No. 072 de 1998. Artículo 2	Competencia de la Junta Directiva para adoptar la estructura administrativa de la entidad y su planta de empleos.
Circular Conjunta 100-005 de 2022	Lineamientos del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad - vigencia 2023.

Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo

El análisis de procesos institucionales desempeña un papel fundamental en los rediseños institucionales de las Entidades públicas en Colombia. Esta práctica permite identificar y evaluar de manera apropiada las actividades, tareas, flujos de trabajo y estructuras organizativas existentes dentro de la institución. Al comprender a fondo cómo funcionan los procesos en la Entidad, se pueden identificar ineficiencias, cuellos de botella y áreas de mejora. Esto proporciona una base sólida para implementar cambios y optimizaciones que aumenten la eficiencia, reduzcan los costos y mejoren los resultados.

Además, el análisis de procesos institucionales ayuda a obtener una visión clara de cómo las distintas áreas y departamentos de la Entidad se relacionan entre sí. Esto permite identificar posibles áreas de conflicto, superposición de funciones o duplicación de esfuerzos. Al eliminar estas ineficiencias estructurales, se puede lograr una mayor coordinación y colaboración entre los equipos, lo que a su vez mejora la calidad del servicio que se brinda al ciudadano.

El principal objetivo de un mapa de procesos es delimitar correctamente todos los aspectos clave de los procesos: su responsabilidad, las interrelaciones con otros procesos y, en general, toda la información sobre cómo llevarlos a cabo. Cada entidad define los tipos de procesos con los que cuenta, típicamente pueden existir, según sea aplicable, los siguientes:

Procesos estratégicos: incluyen procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, provisión de comunicación, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisiones por la dirección.

Procesos misionales (o de realización del producto o de la prestación del servicio): incluyen todos los procesos que proporcionan el resultado previsto por la entidad en el cumplimiento de su objeto social o razón de ser.

Procesos de apoyo: incluyen todos aquellos procesos para la provisión de los recursos que son necesarios en los procesos estratégicos, misionales y de medición, análisis y mejora.

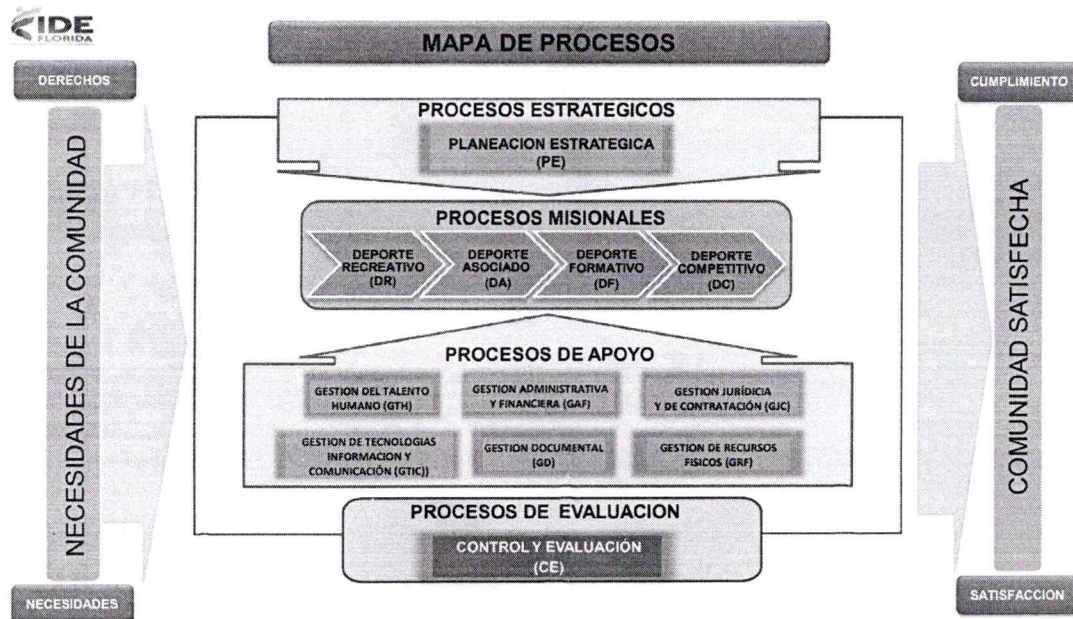
Procesos de evaluación: incluyen aquellos procesos necesarios para medir y recopilar datos destinados a realizar el análisis del desempeño y la mejora de la eficacia y la eficiencia. Incluyen procesos de medición, seguimiento y auditoría interna, acciones correctivas y preventivas, y son una parte integral de los procesos estratégicos, de apoyo y los misionales.

La normalización de los procesos y procedimientos son pieza fundamental para la materialización de los principios de la administración pública, como son la economía, celeridad, eficacia, imparcialidad y publicidad, pues permiten determinar plenamente los niveles de responsabilidad en cada una de las actividades ejecutadas y facilitan el seguimiento y control de los procesos.

El Instituto para la Recreación y el Deporte, de acuerdo con la información aportada en el marco del análisis institucional cuenta con un mapa de procesos que consta de 15 procesos estandarizados (1 estratégico, 4 misionales, 6 de apoyo y 1 de evaluación y seguimiento); sin embargo, consultada la sede electrónica institucional, sección de transparencia, numeral 1.3. no se consta la existencia de los procesos y procedimientos documentados y estandarizados, lo anterior en contravía de lo estipulado por la Ley 1712 de 2014 y en la Resolución MinTIC No. 1519 de 2020.

El mapa de procesos remitido por la Entidad corresponde al presentado en la figura a continuación y se recomienda se lleve a cabo la debida documentación y cargue de la información correspondiente a las caracterizaciones, procedimientos, formatos y demás documentos del sistema de gestión que permitan estandarizar las actividades que se desarrollan en el marco del cumplimiento de las funciones institucionales.

Figura 1. Mapa de procesos IDEFLORIDA



Fuente: enlace de transparencia, sede electrónica institucional

El mapa esquematiza los procesos que realiza la entidad conforme a la siguiente clasificación:

1. Procesos Estratégicos: son el marco de referencia de la Entidad y, por tanto, direccionan el desarrollo y actuación de los procesos clave y de soporte.
 - 1.1. Planeación Estratégica
2. Procesos de Evaluación y Control: constituyen el elemento de control y verificación de las actuaciones en los diferentes procesos, con el fin de realizar un mejoramiento continuo de los mismos. Dentro del mapa de procesos actual de la entidad no se contemplan procesos asociados a este macroproceso.
 - 2.1. Control y Evaluación
3. Procesos Misionales: requieren una integración generadora de valor en cada interacción, la cual da como resultado el cumplimiento a la misión de la entidad.
 - 3.1. Deporte Recreativo
 - 3.2. Deporte Asociado
 - 3.3. Deporte Formativo
 - 3.4. Deporte Competitivo
4. Procesos de Apoyo: son los procesos que facilitan que se produzca el servicio misional de la Entidad, con las características de calidad que se requiere.

- 4.1. Gestión del Talento Humano
- 4.2. Gestión Administrativa y Financiera
- 4.3. Gestión Jurídica y de Contratación
- 4.4. Gestión de Tecnologías de la Información y la Comunicación
- 4.5. Gestión Documental
- 4.6. Gestión de Recursos Físicos

De la información anterior se recomienda el análisis del enfoque de los procesos en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en especial con relación a los procesos de Gestión de Talento Humano y de Atención al Ciudadano los cuales deben tener un enfoque estratégico en la Entidad.

Procedimientos asociados

Validada la información aportada por la Entidad y cargada en la sede electrónica institucional no se encuentran procedimientos documentados; solo se cuenta con la caracterización de los procesos.

Se puede evidenciar que su más reciente actualización se realizó en el año 2018 y en ellos se evidencia su desactualización al relacionar la norma NTC GP 1000:2008 la cual no se encuentra vigente.

Se recomienda actualizar la documentación de las caracterizaciones y sus procedimientos y formatos asociados de acuerdo con el manual de operación de procesos formulado por la Entidad, contemplando la identificación de los puntos de control de las actividades de los documentos estandarizados.

Análisis de cargas laborales

El estudio de cargas laborales tiene sustento legal de conformidad con el artículo 46 de la Ley 909 de 2004 y en el Decreto No 1083 de 2015, en su título 12 artículo 2.2.12.2 numeral 6 y artículo 2.2.12.3 numeral 3, que compila el Decreto No. 1227 de 2005, en relación a los artículos 95, 96 y 97, como marco legal por el cual se expresa que los estudios técnicos de rediseño institucional y modernización que conlleven al fortalecimiento y modificación de las plantas de personal o creación de cargos deben estar basados en evaluación de los perfiles y cargas de trabajo de los empleos.

La medición y análisis de las cargas de trabajo es parte esencial del estudio de rediseño institucional, reforma organizacional y/o modernización administrativa; por cuanto en este proceso se identifica déficit o excedente de personal en cantidad y calidad o, si en su defecto, se deben reasignar funciones y/o la implementación o mejoramiento de las herramientas tecnológicas .

Teniendo en cuenta la naturaleza y características de la Entidad se definieron dos metodologías para el levantamiento de cargas laborales en el presente estudio técnico, basados en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, las cuales son: Estándares Subjetivos, que consiste en definir el tiempo de realización de determinada actividad basado en las estimaciones realizadas por el responsable de su ejecución; se le solicita a la persona que proporcione un tiempo mínimo y uno máximo para la realización de cada actividad en un caso normal. Este enfoque implica calcular el tiempo estándar requerido para cada tarea, a partir de estudios previos, observación directa y el análisis de datos históricos, ajustados por factores de variabilidad como la complejidad, la frecuencia y el entorno de trabajo.

El tiempo resultante para realizar el procedimiento se calcula con la fórmula:

$$T = (T_m + 4 T_p + T_M) / 6$$

Donde:

T = Tiempo resultante.

T_m = Tiempo mínimo asignado al procedimiento.

T_p = Tiempo promedio asignado al procedimiento.

T_M = Tiempo máximo asignado al procedimiento

En esta fórmula se le da más ponderación al tiempo promedio (4 veces) para que el tiempo resultante tienda hacia este, y se divide toda la suma por 6, porque es el promedio de seis tiempos.

Este método tiene la ventaja de su facilidad, rapidez y bajo costo, y como inconvenientes un grado de precisión relativo pero aceptable.

A continuación, se señalan los criterios e intervalos en los que se clasifican los valores de carga, los cuales fueron definidos basados en las consideraciones presentadas en la Guía de Modernización de las Entidades Públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Tabla 2. Criterios e intervalos para análisis de la carga laboral

CRITERIOS	INTERVALOS
Subutilizado	[0, 0.8)
Normal	[0.8, 1.3)
Redistribuir	[1.3, 1.8)
Sobrecarga	[1.8, ∞)

Fuente: Equipo de trabajo para el análisis de cargas laborales

La aproximación de las cifras decimales realizados está basada en la Norma Técnica Colombiana NTC 3711 y en la norma internacional JIS Z 8401, donde se establecen las reglas para el redondeo de valores numéricos y las cuales se resumen a continuación:

Si el dígito a la derecha del último requerido es :

- ✓ Menor que 5, se deja el dígito precedente intacto.
- ✓ Mayor que 5, se aumenta una unidad el dígito precedente.
- ✓ Un 5 seguido de cualquier dígito diferente de cero, se aumenta una unidad el dígito precedente.
- ✓ Un 5 no seguido de dígitos, se deja el dígito precedente sin cambiar si es par, y se aumenta una unidad si es impar, de modo que siempre termine en par.

Las plantillas utilizadas como instrumento para la captura de información en las entrevistas con los funcionarios, objeto del presente estudio, de IDEFLORIDA por ser utilizadas como hojas de trabajo, hacen parte de los anexos del documento.

Aunado a lo anterior, cabe destacar que la planta de personal actual de la Entidad se encuentra compuesta por 4 empleos distribuidos en los niveles Directivo, Técnico y Asistencial.

El análisis de carga laboral arrojó los siguientes resultados:

Tabla 3. Resultado del levantamiento de cargas laborales IDEFLORIDA

No.	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO*	CARGA
1	Secretario General	054	3	1,72
1	Técnico Operativo	314	2	1,12
1	Auxiliar Administrativo	407	1	1,10

*El grado salarial relacionado corresponde al asignado en la Resolución No. 028 de 2024 por medio de la cual se realiza el incremento salarial.

De acuerdo con la información recolectada se evidencia que los empleos objeto de análisis dos presentan carga laboral en el intervalo definido como normal y uno en el intervalo definido como Redistribuir.

Análisis de la estructura actual

La estructura organizacional es entendida como el conjunto de dependencias y sus funciones, las cuales deben responder a los propósitos institucionales en términos de eficacia, eficiencia y efectividad para la prestación de los servicios por parte de las Entidades, logrando la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

Una vez validada la información aportada por la Entidad, se logró evidenciar que no se cuenta con acto administrativo que formalice las responsabilidades delegadas a cada una

de las áreas de la Entidad, responsabilidad que, en concordancia con los estatutos de la misma, Acuerdo No. 079 de 1995 modificado por el Acuerdo No. 072 de 1998, corresponde a la Junta Directiva. Sin embargo, en el enlace de transparencia y acceso a la información pública de la sede electrónica institucional se encuentra cargada la siguiente figura:

ESTRUCTURA ORGÁNICA



En ella se detalla que dicha estructura fue definida mediante Resolución No. 007 de 2021; sin embargo, consultado dicho acto administrativo este corresponde a la integración del plan de acción de qué trata el de la ley 1474 de 2011 y los planes institucionales estratégicos para la vigencia 2021 del Instituto para la Recreación y el Deporte de Floridablanca – IDEFLORIDA.

La ausencia de un acuerdo administrativo adecuado puede generar conflictos interinstitucionales, falta de claridad en las competencias y la posible obsolescencia de los procesos administrativos, lo que incrementa el riesgo de actos administrativos ilegales o contrarios al ordenamiento jurídico. Asimismo, la falta de una estructura bien definida puede afectar la rendición de cuentas y la transparencia, principios fundamentales de la gestión pública, y limitar el potencial de desarrollo municipal al no optimizar las capacidades y recursos disponibles.

Es importante que la estructura administrativa de la Entidad contemple la totalidad de las funciones y responsabilidades asignadas por la normatividad vigente aplicable, defina las responsabilidades frente a las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las líneas de defensa institucionales y la división de las etapas de instrucción y juzgamiento en los procesos disciplinarios, así como las responsabilidades frente al proceso de planeación y rendición de cuentas.

Análisis escala salarial actual

La escala salarial en una entidad pública es el instrumento que define los rangos de remuneración asignados a cada nivel o cargo dentro de la estructura organizacional, en concordancia con el régimen legal vigente y los principios de equidad, mérito y racionalidad del gasto público. Establecer una escala salarial debidamente formalizada por la autoridad competente es fundamental para garantizar la transparencia, la equidad interna, la motivación del talento humano y la eficiencia en la gestión pública. Una escala salarial clara permite alinear la remuneración con las responsabilidades, competencias y niveles jerárquicos, facilitando procesos como la vinculación, promoción y evaluación del desempeño.

Una vez validada la documentación aportada por la Entidad se encuentra que a la fecha no se cuenta con una escala salarial definida por autoridad competente para los empleos que componen su planta de personal, dentro del análisis se destaca que a través de las vigencias se viene expidiendo por parte del nominador el ajuste salarial, siendo la más reciente la Resolución No. 028 de 2024, en esta se encuentran relacionados unas asignaciones básicas mensuales y grados salariales; sin embargo, en la parte considerativa del acto administrativo no se menciona la existencia de una escala salarial.

La ausencia de una escala salarial formalizada genera múltiples debilidades, entre ellas la discrecionalidad en la asignación de sueldos, la inequidad entre funcionarios que desempeñan funciones similares, posibles inconsistencias legales y dificultades en la planeación presupuestal y el control fiscal. Además, puede afectar la moral del equipo de trabajo, provocar conflictos laborales y debilitar la capacidad institucional para atraer y retener talento calificado. Por tanto, formalizar y aplicar una escala salarial coherente es un componente esencial del fortalecimiento institucional y del cumplimiento de los principios del servicio público.

Análisis planta de empleos actual

La planta de personal, es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una organización, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido mediante el Decreto Ley 785 de 2005 y Decreto 1083 de 2015.

De acuerdo con la información brindada, la Entidad no cuenta con un acto administrativo que consolide la planta de personal vigente; sin embargo, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Recurso Humano para la 2025, dispuesto en la sede electrónica de la institución, se pudo evidenciar que los empleos con que cuenta la planta de IDEFLORIDA actualmente son los siguientes:

Tabla 4. *Planta de empleos vigente IDEFLORIDA 2025*

No.	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	CLASIFICACIÓN
1	Director General	050	4	Directivo	LNR
1	Secretario General	054	3	Directivo	LNR
1	Técnico Operativo	314	2	Técnico	Carrera Adm.
1	Auxiliar Administrativo	407	1	Asistencial	Carrera Adm.

Aunado a lo anterior y validada la plataforma de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se evidencia que los funcionarios quienes ejercen las funciones de los empleos de carrera administrativa no cuentan con registro público de carrera administrativa actualizado.

Análisis financiero

El análisis financiero, en el marco de un rediseño institucional, es fundamental para garantizar la sostenibilidad fiscal, optimizar el uso de los recursos públicos y sustentar técnicamente la reestructuración. Permite tomar decisiones informadas, alineadas con la planeación institucional y las directrices del MIPG, fortaleciendo la eficiencia y transparencia en la gestión pública.

Ingresos

Los ingresos se definen como cualquier operación o partida que afecte los resultados de una organización, aumentando las utilidades o disminuyendo las pérdidas, son la expresión monetaria de los valores recibidos, causados o producidos por concepto de ingresos fiscales, venta de bienes y servicios, transferencias y otros, en desarrollo de la actividad del ente económico. En este sentido los ingresos públicos son aquellos percibidos por agencias gubernamentales, son los recursos que potencialmente recibirá la entidad territorial durante la vigencia fiscal correspondiente para cumplir con sus planes y objetivos ; están destinados a atender las necesidades de las diferentes entidades desde las cuales se materializa la acción de la administración, con el fin de que éstas cumplan con las funciones que les son asignadas desde la constitución, la ley y otras normas específicas.

INGRESOS CORRIENTES: son los recursos que perciben las entidades territoriales, en desarrollo de lo establecido en las disposiciones legales por concepto de ingresos tributarios y no tributarios. Los ingresos corrientes a su vez se clasifican y componen de la siguiente forma:

Tributarios: agregado conformado por aquellos recursos que percibe la entidad territorial sin contraprestación directa alguna, fijados en virtud de norma legal, son ingresos del tesoro departamental o municipal que se caracterizan por tener carácter de obligatorios, de ser generales y en caso de ser necesario pueden exigirse coactivamente. Los ingresos corrientes tributarios pueden ser de dos clases: impuestos directos o impuestos indirectos, los cuales, de conformidad con el contenido del documento *“Bases para la gestión del sistema presupuestal local”* del DNP, pueden definirse de la siguiente forma:

- ✓ Impuestos Directos: consultan la capacidad de pago del contribuyente y recaen sobre la renta, el ingreso y la riqueza de las personas naturales y/o jurídicas, y se caracterizan por no ser trasladables a otros actores de la economía.
- ✓ Impuestos Indirectos: están relacionados con el tipo de actividad que se realiza y por lo tanto pueden ser trasladados a otros actores

No Tributarios: Se originan por la prestación de un servicio público, la explotación de bienes o la participación en los beneficios de bienes o servicios, transferencias y demás recursos que ingresen periódicamente al presupuesto territorial, pero que no corresponden a impuestos; en esta categoría encontramos:

- ✓ Tasas o Tarifas: Ingresos originados como contraprestación de servicios específicos, su objetivo es financiar el mismo servicio; se encuentran reguladas por el Gobierno y, a diferencia de los impuestos, por el pago se recibe a cambio un beneficio.
- ✓ Multas: Son rentas que tienen su origen en una sanción; se causan en la comisión de una falta.
- ✓ Contribuciones: establecidas por ley, son recursos resultantes de la obligación de algunas personas que se benefician por una obra o acción del Estado.
- ✓ Rentas: Son los ingresos que percibe la entidad territorial, con el carácter de contraprestación, por efecto de la aplicación de un contrato o convenio.
- ✓ Transferencias: Son recursos que el gobierno o una entidad pública recibe de otro nivel de gobierno o de una entidad externa, sin una contraprestación directa.

RECURSOS DE CAPITAL: están constituidos, en su mayor parte, por aquellos ingresos que tienen carácter ocasional o no recurrente.

Para el caso de IDEFLORIDA y en concordancia con el acto administrativo de creación, Acuerdo Municipal No. 079 de 1995, los ingresos corresponden a las transferencias del orden municipal y nacional que en el marco de la Ley le correspondan al sector deporte y recreación. En la tabla a continuación se presentan los ingresos totales y desagregados de la Entidad con sus principales fuentes.

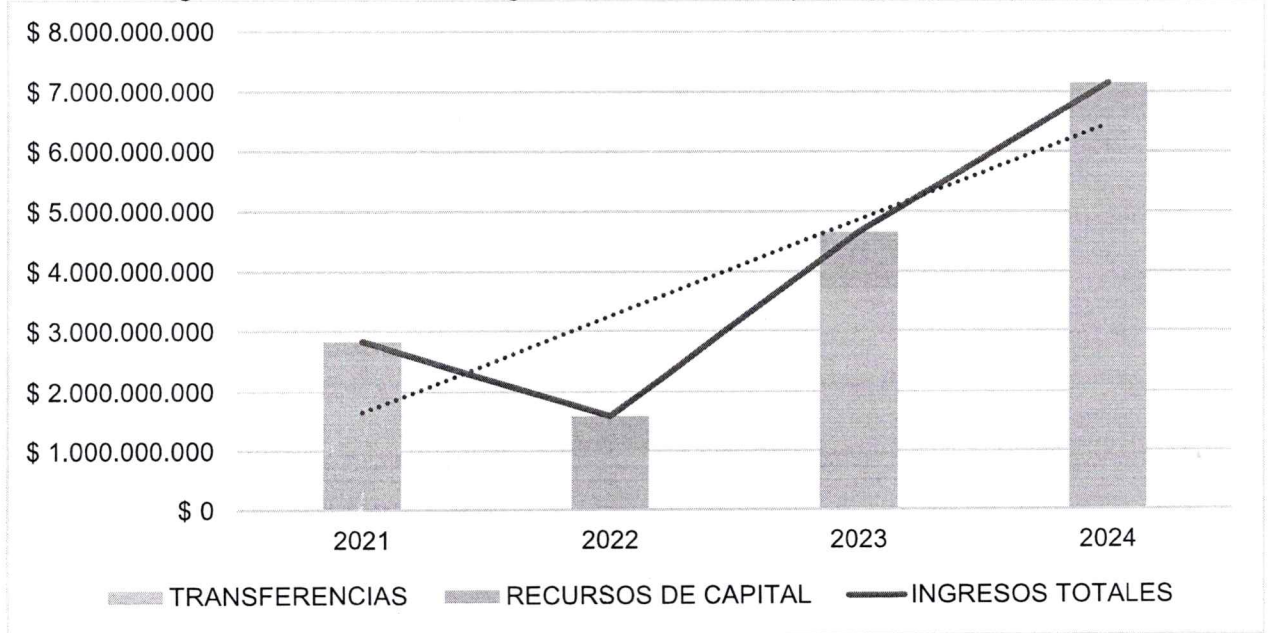
Tabla 5. Ingresos IDEFLORIDA vigencia 2021 – 2024 (cifras en pesos)

	2021	2022	2023	2024
INGRESOS TOTALES	\$ 2.833.257.247	\$ 1.589.253.314	\$ 4.650.910.115	\$ 7.154.224.429
TRANSFERENCIAS	\$ 2.606.878.003	\$ 986.465.250	\$ 3.713.012.782	\$ 6.552.933.687
RECURSOS DE CAPITAL	\$ 226.379.244	\$ 602.788.064	\$ 937.897.333	\$ 601.290.742

De la tabla anterior se puede evidenciar el crecimiento en las transferencias como resultado de la implementación de la tasa Prodeporte realizada mediante Acuerdo Municipal No. 012 de 2020. Sin embargo; es importante resaltar que de la totalidad de los ingresos de la

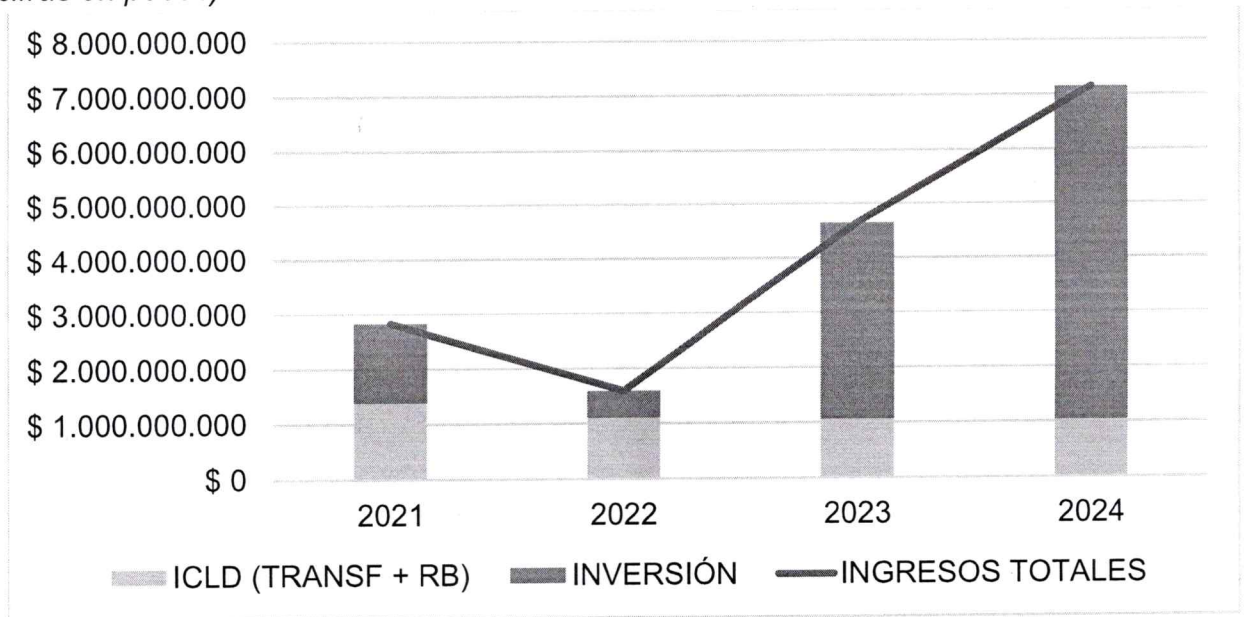
Entidad que se visualizan en la gráfica a continuación para la vigencia 2024, tan sólo el 14% de los mismos corresponden a Ingresos Corriente de Libre Destinación, es decir, el sostenimiento de planta de personal permanente se encuentra con este limitante.

Gráfica 1. Ingresos IDEFLORIDA vigencia 2021 - 2024 (cifras en pesos)



La composición de los ingresos de acuerdo con su destinación se visualiza en la gráfica a continuación:

Gráfica 2. Ingresos IDEFLORIDA de acuerdo con su destinación vigencia 2021 - 2024 (cifras en pesos)



Gastos

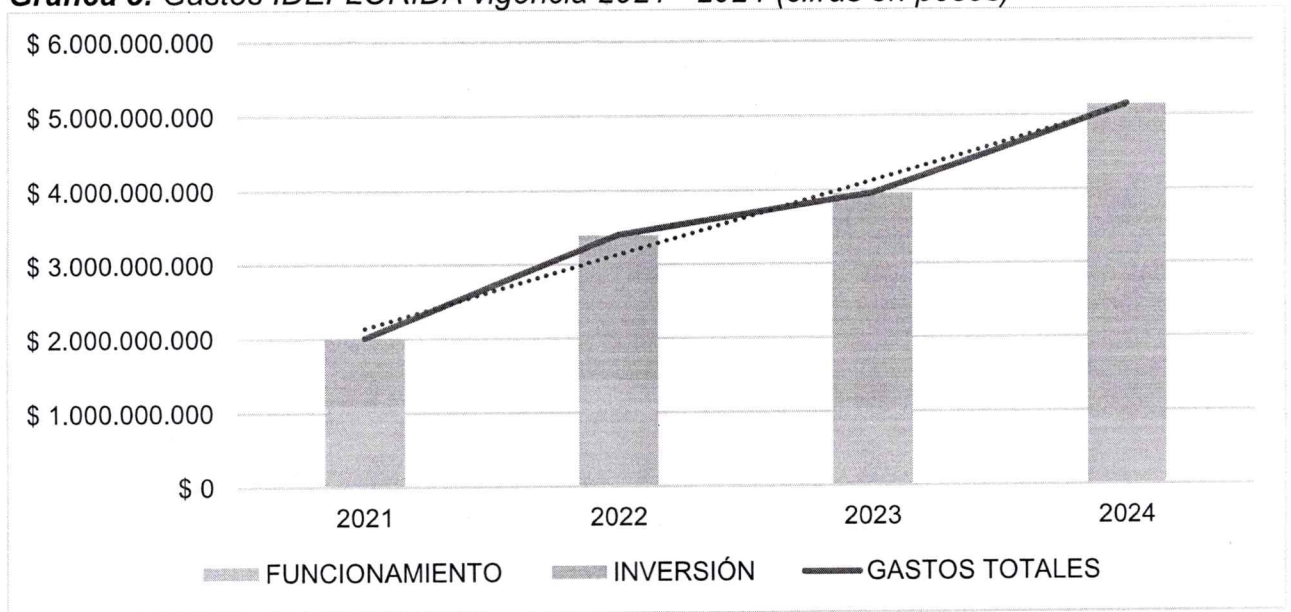
Los gastos de la Entidad están compuestos por los gastos de funcionamiento y los de inversión, dentro de los gastos de funcionamiento se contemplan el sostenimiento de la planta de personal permanente incluidos la totalidad de sus emolumentos salariales, los gastos en la adquisición de bienes y servicios y los gastos por tributos, tasas, contribuciones, multas, sanciones e intereses de mora. En la tabla a continuación se detallan los gastos en las vigencias 2021 a 2024:

Tabla 6. Gastos IDEFLORIDA vigencia 2021 – 2024 (cifras en pesos)

	2021	2022	2023	2024
GASTOS TOTALES	\$ 2.010.705.586	\$ 3.407.605.591	\$ 3.956.272.156	\$ 5.143.438.436
FUNCIONAMIENTO	\$ 1.083.479.952	\$ 1.428.045.018	\$ 1.042.304.899	\$ 915.025.692
GASTOS DE PERSONAL	\$ 461.971.556	\$ 498.355.740	\$ 606.547.484	\$ 528.155.003
ADQUISICION DE BYS	\$ 465.544.209	\$ 919.261.766	\$ 420.843.806	\$ 368.267.049
INVERSIÓN	\$ 927.225.634	\$ 1.979.560.573	\$ 2.913.967.257	\$ 4.228.412.744

En la gráfica a continuación se puede visualizar el comportamiento de los gastos en las vigencias evaluadas:

Gráfica 3. Gastos IDEFLORIDA vigencia 2021 - 2024 (cifras en pesos)

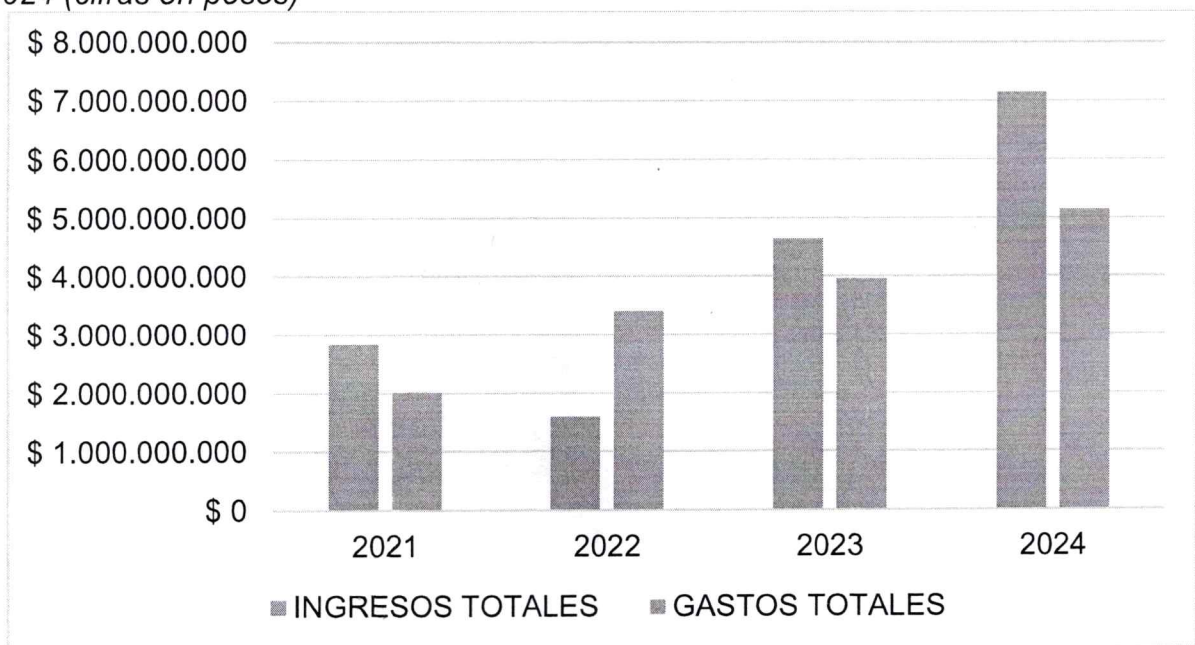


Durante las vigencias 2023 y 2024 de evidencia la disminución de los gastos de funcionamiento, lo anterior como resultado de la no provisión de las vacantes definitivas que presentaba la planta de personal durante ciertos periodos del año en el empleo de Director General el cual fue provisto provisionalmente mediante encargo a quien ejercía como Secretario General.

Comparativos ingresos versus gastos

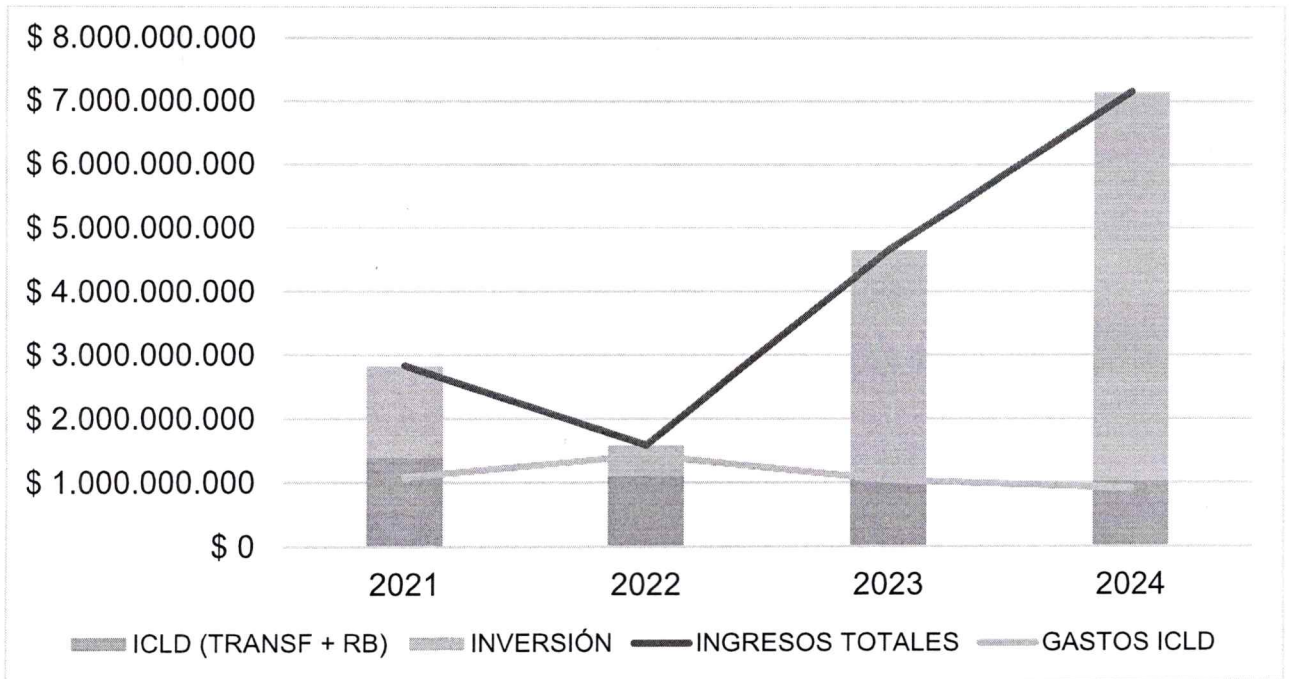
Con el objetivo de evaluar la capacidad de la entidad para cubrir sus gastos totales, se analizó la relación entre ingresos y egresos en cada una de las vigencias examinadas. Como se observa en la gráfica siguiente, los ingresos fueron suficientes para financiar los gastos en todas las vigencias, con excepción del año 2022, en el cual los gastos superaron los ingresos en un 214%.

Gráfica 4. Comparativo ingresos totales versus gastos totales IDEFLORIDA vigencia 2021 - 2024 (cifras en pesos)



A su vez, el análisis de los ingresos corrientes de libre destinación frente a los gastos de funcionamiento es fundamental para evaluar la sostenibilidad financiera de una entidad pública. Estos ingresos corresponden a recursos que recibe el ente territorial por concepto de impuestos, tasas y otros ingresos no condicionados a un uso específico, lo que otorga mayor flexibilidad para atender necesidades operativas. Compararlos con los gastos de funcionamiento permite establecer si la entidad cuenta con la capacidad real para financiar la prestación de sus servicios esenciales sin comprometer su estabilidad fiscal. Además, este ejercicio facilita una adecuada planeación presupuestal, la priorización del gasto y el cumplimiento de las metas institucionales de forma eficiente y responsable. Durante la vigencia evaluada este comparativo demostró que la entidad fue eficiente en el uso de sus recursos a excepción de la vigencia 2022 como se puede evidenciar en la gráfica a continuación:

Gráfica 5. Comparativo ICLD versus gastos de funcionamiento IDEFLORIDA vigencia 2021 - 2024 (cifras en pesos)



Análisis de la prestación del servicio

La prestación del servicio se analiza a través de las encuestas de percepción a la ciudadanía realizadas por las entidades públicas en el marco de sus competencias frente a la política de Servicio al Ciudadano y los resultados de las auditorías internas y externas realizadas a la Entidad; a la fecha de realización del presente análisis se evidencia una encuesta cargada en la sede electrónica con última fecha de actualización 30 de diciembre de 2024.

De acuerdo con el Informe de PQRSD realizado por la oficina de Control Interno al segundo semestre de 2024 se encontró que durante la vigencia evaluada se presentaron 387 PQRSD siendo el mes de agosto el más representativo, a nivel general el 46,77% del total de PQRSD corresponde a solicitud de información, siendo el canal de Correo Electrónico (80%) el más utilizado por los ciudadanos y usuarios, seguido por la Ventanilla Única de Correspondencia (19%). A su vez, se encontró que el 49% de las PQRSD corresponden a actividades misionales de la Entidad.

Del informe analizado se destaca que no cuentan con PQRSD en estado vencido, mostrando una importante gestión en la respuesta y transparencia pasiva a la ciudadanía. Por otra parte, no se encontró evidencia del análisis a la encuesta de satisfacción dispuesta en la sede electrónica, por lo que se recomienda fortalecer este informe con los resultados allí recopilados y actualizarla de tal forma que permita caracterizar los ciudadanos que impacta la prestación de sus servicios.

Propuesta organización Estructura Administrativa

Para el diseño de la propuesta de estructura administrativa del Instituto para la Recreación y el Deporte, se tuvo en cuenta las sugerencias, necesidades y competencias de cada dependencia como producto del trabajo conjunto y participativo con los funcionarios de la entidad con el propósito de plantear una propuesta de estructura administrativa con las siguientes características basadas en los lineamientos de la función pública, que conduzcan a la modernización de la Entidad y que dé cumplimiento a las metas trazadas en el plan de acción:

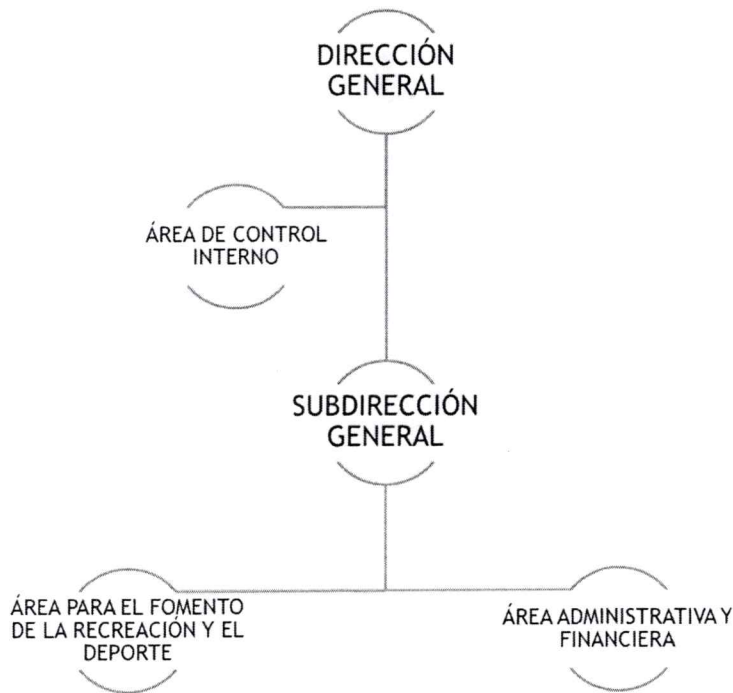
- ✓ Estructura plana y sencilla donde se identifique de manera coherente y articulada las actividades y competencias de cada dependencia que permita la toma de decisiones de manera fluida y sin obstáculos
- ✓ Estructura con un enfoque basado en procesos que conlleve a que exista un responsable de la ejecución de los mismos con el fin de obtener un producto o servicio y cadena de valor.
- ✓ Niveles jerárquicos mínimos de decisión que faciliten el desarrollo de los procesos, la obtención de productos y la prestación eficiente y eficaz de los servicios.
- ✓ Coherencia entre las líneas jerárquicas de mando, conductos regulares que conlleven a una comunicación efectiva en busca del mejoramiento de la gestión institucional.
- ✓ Articulación entre las actividades de los procesos con las funciones de la dependencia.
- ✓ Definición de funciones de las dependencias de acuerdo a las competencias de acuerdo a los lineamientos dados por la norma para cada dependencia para que no exista duplicidad de funciones sin que se identifique un responsable.
- ✓ Estructura que permita la conformación de grupos internos de trabajo que permitan la racionalización de la labor de las dependencias y el máximo aprovechamiento del recurso humano de la entidad.
- ✓ Capacidad financiera de la Entidad.

De conformidad con los anteriores aspectos y basados en el estudio realizado, se formula la siguiente propuesta de estructura administrativa para el Instituto para la Recreación y el Deporte de Floridablanca:

1. Dirección General
 - 1.1. Área de Control Interno
2. Subdirección General
 - 2.1. Área para el Fomento de la Recreación y el Deporte
 - 2.2. Área Administrativa y Financiera

Cada una de estas dependencias conforma la estructura administrativa de IDEFLORIDA y se esquematiza en el siguiente organigrama:

Ilustración 1. Estructura administrativa IDEFLORIDA propuesta



La estructura propuesta no modifica la planta de empleos actual, las áreas propuestas buscan formalizar la organización dispuesta por la Junta Directiva en sus estatutos y establecer unos niveles de organización a partir de las áreas descritas las cuales podrán ser lideradas con los cargos provistos actualmente o con personal de apoyo profesional temporal, soportando y visualizando la misión de la Entidad.

Propuesta Escala Salarial

Una escala salarial establece un marco estructurado para la remuneración, asegurando que los empleados con roles, responsabilidades y niveles de experiencia similares reciban una compensación justa y equitativa. Esto ayuda a prevenir desigualdades salariales y fomenta la percepción de justicia dentro de la organización.

El numeral 6 del artículo 313 de la Constitución Política de Colombia establece que corresponde a los Concejos Municipales: *“Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.”*

A su vez, el Acuerdo Municipal No. 079 de 1995 modificado por el Acuerdo Municipal No. 072 de 1998, establece dentro de las funciones de la Junta Directiva, *“Adoptar y reformar los estatutos internos de IDEFLORIDA y someterlos a la aprobación del Gobierno Municipal”*, siendo dicho acto administrativo fundamental para el establecimiento de las competencias y facultades de los órganos que componen la alta dirección de la Entidad.

En relación con la importancia de la formalización de una escala salarial es importante resaltar que mediante Sentencia C-510 de 1999, la Corte Constitucional, señaló:

*“Existe una competencia concurrente para determinar el régimen salarial de los empleados de las entidades territoriales, así: Primero, el Congreso de la República, facultado única y exclusivamente para señalar los principios y parámetros generales que ha de tener en cuenta el Gobierno Nacional en la determinación de este régimen. Segundo, el Gobierno Nacional, a quien corresponde señalar sólo los límites máximos en los salarios de estos servidores, teniendo en cuenta los principios establecidos por el legislador. Tercero, las Asambleas Departamentales y **Concejos Municipales**, a quienes **corresponde determinar las escalas de remuneración de los cargos de sus dependencias**, según la categoría del empleo de que se trate. Cuarto, los Gobernadores y Alcaldes, que deben fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias, teniendo en cuenta las estipulaciones que para el efecto dictan las asambleas departamentales y concejos municipales, en las ordenanzas y acuerdos correspondientes. Emolumentos que, en ningún caso, pueden desconocer los límites máximos determinados por el Gobierno Nacional.” (Negrilla y subrayado fuera del texto).*

Por su parte la Ley 4a de 1992, indica: *“Artículo 12°. El régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en la presente Ley. En consecuencia, no podrán las corporaciones públicas territoriales arrogarse esta facultad.”*

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que, *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la protección especial del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*

Las Entidades deben garantizar que se conserve no sólo el poder adquisitivo del salario, sino de asegurar su incremento teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan asegurar un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia.

La corte constitucional en sentencia C - 1344 – 00 señala: *“De las normas de la Constitución surge el deber constitucional del Estado de conservar no sólo el poder adquisitivo del salario, sino de asegurar su incremento teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan asegurar un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia”.*

En el marco de lo anterior, es prioritario que el Instituto para la Recreación y el Deporte de Floridablanca, formalice la escala salarial para las diferentes categorías de los empleos, a partir de las asignaciones básicas salariales que perciben los funcionarios vinculados, sin afectar sus derechos de carrera administrativa. A su vez, se requiere ampliar los rangos de las asignaciones para cada uno de los niveles de los empleos, con el objetivo de generar los elementos para la creación de empleos de formalización y el cumplimiento de las

condiciones impartidas por la normatividad nacional; sin que, con esto, se afecte la sostenibilidad financiera de la Entidad.

Para la elaboración de la propuesta de escala salarial presentada a continuación se tuvo en cuenta las asignaciones salariales por niveles de empleo de las entidades descentralizadas de municipios pares a Floridablanca, es decir, con similar categoría, población e ingresos.

Tabla 7. Escala Salarial propuesta IDEFLORIDA (valores en pesos año 2025*)

GRADO	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
1	\$ 10.048.080	\$ 6.443.211	\$ 5.369.343	\$ 4.212.499
2	\$ 12.057.696			\$ 4.474.452
3	\$ 16.388.224			

*Los valores tienen en cuenta el porcentaje de aumento aprobado por el Gobierno Nacional para la vigencia 2025 del 7%

Cabe resaltar que la escala salarial propuesta tiene en cuenta lo definido en el Decreto vigente para el año 2025 por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional y el artículo 8 *ibídem* el cual señala que ningún empleado público de las entidades territoriales podrá devengar una remuneración total mensual superior a la que corresponde por todo concepto al Gobernador o Alcalde respectivo.

Propuesta organización Planta de Empleos

Con el objetivo de establecer una base legal para la estructuración de la planta de empleos de IDEFLORIDA y no afectar negativamente los indicadores financieros de la Entidad, se propone lo siguiente de conformidad con los cargos que se encuentran actualmente provistos:

Tabla 8. Planta de empleos propuesta IDEFLORIDA 2025

No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
DIRECCIÓN GENERAL			
1	Director General	050	03
1	Subdirector Administrativo	068	02
PLANTA GLOBAL			
1	Técnico Operativo	314	02

No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
1	Auxiliar Administrativo	407	02
4	TOTAL		

A su vez, se plantea la posibilidad de una vez los funcionarios que ocupan actualmente los empleos, se retiren definitivamente del servicio se proceda a eliminar dichos empleos y crearlos en el grado salarial 01 generando la posibilidad del fortalecimiento institucional a partir de la creación de nuevos empleos para la ejecución de funciones permanentes que a la fecha se encuentran bajo el desempeño de profesionales de apoyo.

Proyección costo planta de empleos propuesta

En la tabla a continuación se proyecta los costos anuales aproximados asociados a la nómina de la planta de personal propuesta basados en las asignaciones básicas mensuales vigencia 2025 y la escala salarial propuesta en el presente estudio.

Tabla 9. Costo planta de personal permanente propuesta IDEFLORIDA (cifras en pesos)

CANT.	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL	TOTAL GENERAL
1	DIRECTOR GENERAL	050	3	\$ 16.388.224	\$ 314.574.968
1	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	068	2	\$ 12.057.696	\$ 231.449.691
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	2	\$ 4.474.452	\$ 85.887.932
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2	\$ 4.011.904	\$ 77.009.235
TOTAL					\$ 708.921.826

Es importante destacar que previo a la aprobación por parte de la Junta Directiva de los ajustes a la planta de empleos actual y su formalización se deberá expedir por parte del área Financiera el certificado de viabilidad y disponibilidad presupuestal en cumplimiento del artículo 122 de la Constitución Política de Colombia.

Propuesta ajuste Manual de Funciones

Para la elaboración de la propuesta del Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de IDEFLORIDA se realizó un taller con el nominador de la Entidad, a través de una ficha de revisión, adjunta al presente documento, en la cual se validaron las responsabilidades de los empleos de la planta y se realizaron sugerencias de modificación de las funciones que no se encontraban relacionadas.

En el marco de lo anterior, la propuesta de Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de la Entidad hace parte de los anexos del presente documento.

Conclusiones y recomendaciones

- ✓ Se evidencia que IDEFLORIDA no cuenta con un acto administrativo expedido por la autoridad competente que defina de forma oficial la estructura interna de la Entidad, lo cual contraviene lo dispuesto en el Acuerdo Municipal No. 079 de 1995 y su modificación mediante el Acuerdo No. 072 de 1998. Esta omisión limita la definición de competencias y responsabilidades institucionales, afectando la legalidad y efectividad de la gestión pública.
- ✓ A pesar de existir actos administrativos que fijan asignaciones salariales anualmente, no se cuenta con una escala salarial adoptada mediante acto expedido por el Concejo Municipal, conforme al numeral 6 del artículo 313 de la Constitución. Esto implica un riesgo de inequidad, discrecionalidad en la remuneración y debilidad en la planeación presupuestal.
- ✓ Si bien la Entidad dispone de un mapa de procesos, no se cuenta con procedimientos debidamente documentados y estandarizados, lo cual incumple lo establecido en la Ley 1712 de 2014 y la Resolución MinTIC No. 1519 de 2020, afectando la transparencia activa y la eficiencia operativa.
- ✓ El análisis de ingresos corrientes de libre destinación frente a los gastos de funcionamiento demuestra una capacidad fiscal restringida para financiar el sostenimiento de la planta de personal, situación que puede comprometer la viabilidad de nuevas cargas laborales sin la debida planeación y certificación de disponibilidad presupuestal conforme al artículo 122 de la Constitución Política.
- ✓ Se recomienda a la Junta Directiva de IDEFLORIDA expedir un acto administrativo que establezca la estructura interna, áreas funcionales y sus respectivas competencias, conforme al marco normativo vigente y en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando así la legalidad, trazabilidad y eficiencia de la operación institucional.
- ✓ Se recomienda adelantar el trámite para la aprobación de una escala salarial institucional que cumpla con los parámetros definidos por el Gobierno Nacional, conforme a lo establecido en la Ley 4ª de 1992 y el Decreto vigente de límites máximos salariales, a fin de garantizar la equidad interna, la motivación del talento humano y la sostenibilidad financiera de la entidad.

**LOS SUSCRITOS SECRETARIO GENERAL Y CONTADOR DEL INSTITUTO PARA LA
RECREACION Y EL DEPORTE EN EL MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA – IDEFLORIDA.**

CERTIFICA:

Que, el **INSTITUTO PARA LA RECREACION Y EL DEPORTE EN EL MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA - IDEFLORIDA**, posee saldos presupuestales disponibles para respaldar la escala salarial proyectada, corresponden a gastos por concepto de salarios, prestaciones sociales y seguridad social, provenientes de fuente de financiación de Ingresos de Libre Destinación (ICLD) para siguientes rubros presupuestales.

2.1.1.01.01.001	FACTORES SALARIALES COMUNES
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo Basico
2.1.1.01.01.001.06	Prima de Servicio
2.1.1.01.01.001.07	Bonificacion por servicios prestados
2.1.1.01.01.001.08.001	Prima de Navidad
2.1.1.01.01.001.08.002	Prima de Vacaciones
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones
2.1.1.01.03.001.03	Bonificacion especial de recreación
2.1.1.01.02.003	Aportes de Cesantias
2.1.1.01.02.004	Aportes de Intereses a la Cesantias
2.1.1.01.02.001	Aportes a la Seguridad en pensiones
2.1.1.01.02.002	Aportes a la Seguridad en salud
2.1.1.01.02.005	Aportes a cajas de Compensacion Familiar
2.1.1.01.02.006	Aportes generales al sistema de Riesgos laborales
2.1.1.01.02.007	Aportes al ICBF
2.1.1.01.02.008	Aportes al SENA

La presente certificación se expide a los trece (13) días del mes de noviembre de 2025.

Atentamente


DANIEL CAMILO HERNANDEZ
Secretario General
Ideflorida


ELVIA GOMEZ OTERO
Contador Público – T.P 115450-T
Contratista CPS - Ideflorida