

# CONTRALORIA

## DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

<b>ACTA DE REUNIÓN COMITÉ DE CAPACITACIÓN</b>			No. 001
FECHA: 29 DE JUNIO DE 2017	HORA: 04:00 PM	N° Hojas 09	
PROCESO	Talento Humano	LUGAR	Despacho Contralora
<b>PARTICIPANTES:</b>			

NOMBRE	CARGO	ASISTIO	
		SI	NO
NUBIA FONTALVO HERNANDEZ	Contralora Distrital	X	
FREDDYS QUINTERO MORALES	Secretario General	X	
MIGUEL TORRES MARRUGO	Director Técnico de Auditoria Fiscal	X	
CLEMENTE POLO PAZ	Director Técnico de Responsabilidad Fiscal (E)	X	
PEDRO LOPEZ POLO	Director Administrativo y Financiero	X	
ROSELYN PAULETTE MONTERO A.	Jefe Oficina Asesora Jurídica	X	
IVAN ALFONSO MONTES SALGADO	Jefe Oficina Asesora Control Interno	X	
NICOLAS MARTINEZ GRAU	Coordinador de Planeación y Representante de los Empleados.	X	
NELLY ORTIZ POLANCO	Profesional Universitario- Representante Empleados	X	
ANGELA PATRICIA LOBELO G.	Coordinador de Talento Humano.	X	

### ORDEN DEL DÍA PROPUESTO:

1. Presentación y socialización del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para la presente vigencia.
2. Aprobación de los temas y/o programas que constituirán el Plan Institucional de Capacitación de la Presente Vigencia por parte del Comité de Capacitación, y asignación presupuestal para el PIC.

### DESARROLLO DE LA REUNION:

#### 1. PRESENTACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

- 1.1. La Coordinadora de Talento Humano, Angela Patricia Lobelo Guadrón, inicia la reunión mencionado que se realizará la socialización del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la Presente Vigencia, para ello informa que mediante el oficio N° T.H. 0751 de fecha 23 de julio de 2017 se convocó la reunión de comité y se hizo llegar a cada miembro una carpeta que contenida el Diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la presente vigencia.
- 1.2. Continúa mencionando que el Diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación se realizó siguiendo lo contemplado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP, donde se abordó con las diferentes áreas las fases de:

- **Sensibilización:** donde se solicitó a las áreas la identificación de necesidades, se solicitó la definición de equipos de aprendizaje y se realizaron reuniones con los equipos definidos para la socialización de formatos de identificación y construcción de proyectos.
- **Formulación de Proyectos de Aprendizaje:** donde cada una de las áreas identificaron sus necesidades individuales (formato 1), construcción de Proyectos (formato 2) y Consolidación de Necesidades por Áreas (Formato 3).
- **Consolidación del Diagnóstico de Necesidades de la Identificad:** para ello la Coordinación de Talento Humano consolido las necesidades de cada una de las áreas y procedió a realizar la priorización de las necesidades presentadas.

- 1.3. Las Necesidades de Aprendizaje, Proyectos de Aprendizaje y Consolidados fueron entregados en forma física por las áreas de Planeación, Participación Ciudadana<sup>1</sup>Secretaria General<sup>2</sup>, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección Técnica de Auditoria Fiscal, Dirección Técnica de Responsabilidad Fiscal, Oficina de Control Interno, Oficina Jurídica<sup>3</sup> y se encuentran en los archivos de talento humano como soporte del proceso.
- 1.4. Así mismo continua explicando cuales fueron los Proyectos de Aprendizaje formulados por cada una de las áreas las cuales se pueden contemplar en el Diagnostico del Plan Institucional de Capacitación que se anexa como parte integral de esta acta y que fue entregado a cada uno de los miembros del Comité de Capacitación.
- 1.5. Igualmente manifiesta que en el Anexo 1, del mencionado diagnóstico se consolidaron todas las necesidades de las diferentes áreas.
- 1.6. La Coordinación de Talento Humano informa que se realizó la priorización de las necesidades de los treinta (30) programas de aprendizaje identificados, bajo los siguientes enfoques:

- 1.6.1. **PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA:** este criterio se refiere a la cantidad de veces que un tema es relacionado por las diferentes áreas y otras fuentes de información donde se ha mencionado que son importantes para el fortalecimiento de las competencias de los diferentes funcionarios, siendo estas aquellas que fueron tomadas del Plan Estratégico 2016-2019, evaluación de desempeño de los servidores públicos, informe de auditoría de calidad, Radar Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Estudio de Clima Laboral, Informe de Capacitación del año 2016, Plan Anticorrupción y otros los cuales se mencionan temas como fortalecimiento de competencias, solicitudes direccionales relacionadas con la

**"CONTROL FISCAL CONFIABLE, TRANSPARENTE Y PARTICIPATIVO"**

Pie de la Popa, Calle 30 N.19A-09. Casa Moraima

contraloria@contraloriadecartagena.gov.co www.contraloriadecartagena.gov.co

q/s

Nelly Ortiz P  
21



metodología y calidad de los programas de aprendizaje. El análisis de la priorización por frecuencia se puede ver en detalle en el Anexo 2 del Diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación.

1.6.2. **PRIORIZACIÓN POR IMPORTANCIA:** se continua explicando que se analizó el criterio que corresponde al Orden de Importancia, donde los programas deberían ser calificados por el equipo de Aprendizaje como Alto – Medio – Bajo, donde en el Anexo N°3 del Diagnóstico, se encuentra la Consolidación por Necesidades por Orden de Importancia de forma detallada. Igualmente se explica que se establecieron unas ponderaciones para ello siendo estos los siguientes: Si se selecciona Alto tiene un peso del 100%, si se seleccionaba Medio un peso del 50% y Si se seleccionaba Bajo un peso del 10%.

Teniendo en cuenta lo anterior se procedió a realizar la consolidación de los dos (2) enfoques, por FRECUENCIA y por ORDEN DE IMPORTANCIA dando como resultado el CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE que se relaciona a continuación y que corresponde con los porcentajes de priorización de acuerdo a los factores mencionados anteriormente.

**Tabla N°1. Priorización Consolidación Necesidades de Aprendizaje.**

TEMAS ESPECIFICOS /PROGRAMAS DE APRENDIZAJE	% de Áreas que seleccionaron el Programa	Por Prioridad	Total
Gestión Documental y Administración de Archivos	50%	88%	69%
Actualización en Sistema de Gestión de Calidad (9000:2015)	38%	100%	69%
Seminario régimen Disciplinario del Servidor Público, Ley 734 de 2002	38%	100%	69%
Diplomado en Finanzas Pública	25%	100%	63%
Curso en Seguridad de la Información	25%	100%	63%
Diplomado en seguridad y salud en el trabajo	25%	100%	63%
Seminario Evaluación de Desempeño en la Gestión del Talento Humano en las Entidades del Estado.	25%	100%	63%
Atención al ciudadano y control social participativo.	25%	100%	63%
Especialización en Administración Pública	25%	100%	63%
GAT y Evaluación a la Gestión Fiscal / INDUCCION	25%	100%	63%
Seminario Herramientas Practicas para la Formación Integral de Secretarías	25%	100%	63%
Congreso o Curso en Derecho Procesal	13%	100%	56%
Diplomado Actualización en régimen Salarial y prestacional del servidor publico	13%	100%	56%
Especialización en Derecho Probatorio	13%	100%	56%
Seminario Empleo Público Situaciones Administrativas y Ajustes a la Planta de personal	13%	100%	56%
GAT y Evaluación a la Gestión Fiscal.	13%	100%	56%
Especialización en Gestión Ambiental Territorial -actualización normativa.	13%	100%	56%
Especialización en Planeación, Desarrollo Territorial y Nacional, con su respectiva aplicabilidad en los procesos auditores.	13%	100%	56%
Doctorado en Ciencias Económicas	13%	100%	56%
Especialización Responsabilidad Fiscal	13%	100%	56%
Seminario Planeación Estatal y Ejecución del Presupuesto Público	13%	100%	56%
Seminario sobre Cómo Trabajar en Equipo	13%	100%	56%
Taller Sobre Resolución de Conflictos.	13%	100%	56%
Taller sobre sentido de pertenencia.	13%	100%	56%
Inducción	13%	100%	56%
Reinducción	13%	100%	56%
Comunicación Organizacional	13%	100%	56%
Diplomado en Normas Internacionales de Contabilidad para el sector publico NICSP	13%	100%	56%
Especialización en Contratación Estatal	38%	67%	52%
Curso de y Word Excel Avanzado	13%	75%	44%

1 Se tuvo en cuenta la necesidad de capacitación establecida en el Plan de Anticorrupción.

2 No entregó oficialmente las necesidades, pero por necesidad estratégica y del año pasado se continuó con el mismo proyecto

3 No entregó el consolidado y proyecto de aprendizaje, pero se trabajó las necesidades con el equipo de aprendizaje y se continuó con el Proyecto de Aprendizaje estructurado el año pasado.

**"CONTROL FISCAL CONFIABLE, TRANSPARENTE Y PARTICIPATIVO"**

Pie de la Popa, Calle 30 N.19A-09. Casa Moraima

contraloria@contraloriadecartagena.gov.co www.contraloriadecartagena.gov.co

*fin*

*Realizado*  
*21*



1.7. La Coordinación de Talento Humano informa que también las necesidades priorizadas fueron agrupadas por los ejes temáticos que establece el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2017, de forma que si se programaban cursos o diplomados estos podrían ser agrupados de forma que pudiera darse cobertura a varios temas, quedando de la siguiente forma:

**Tabla N° 2. Consolidación Programas de Aprendizaje por Ejes Temático Gestión del Conocimiento.**

EJE TEMATICO PLAN NACIONAL DE CAPACITACION	DIMENSION DE COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMATICOS	TEMAS ESPECIFICOS /PROGRAMAS DE APRENDIZAJE
GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER	GESTION CONTRACTUAL	Especialización en Contratación Estatal
GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER	GESTION DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Inducción General
GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER	GESTION DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Re inducción
GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER	GESTION DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	GAT y Evaluación a la Gestión Fiscal / INDUCCION
GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER	GESTION DE LA INFORMACION	Curso en Seguridad de la Información
GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER	GESTION DE LA INFORMACION	Gestión Documental y Administración de Archivos
GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER	PLANIFICACION Y ORGANIZACIÓN	Especialización Planeación, Desarrollo Territorial y Nacional, con su respectiva aplicabilidad en los procesos auditores.
GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER	PLANIFICACION Y ORGANIZACION	Actualización en Sistema de Gestión de Calidad (9000:2015)
GESTION DEL CONOCIMIENTO	SER	TRABAJO EN EQUIPO	Seminario sobre Cómo Trabajar en Equipo

**Tabla N° 3. Consolidación Programas de Aprendizaje por Ejes Temático Valor Público.**

EJE TEMATICO PLAN NACIONAL DE CAPACITACION	DIMENSION DE COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMATICOS	TEMAS ESPECIFICOS /PROGRAMAS DE APRENDIZAJE
VALOR PUBLICO	SER	CALIDAD DEL SERVICIO	Taller sobre sentido de pertenencia
VALOR PUBLICO	HACER	FLUJO DE LA INFORMACION DE MANERA PUBLICA	Seminario Herramientas Practicas para la Formación Integral de Secretarías
VALOR PUBLICO	SABER	FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS	Especialización en Administración Pública
VALOR PUBLICO	HACER	GESTION FINANCIERA	Curso de y Word Excel Avanzado
VALOR PUBLICO	HACER	GESTION FINANCIERA	Diplomado en Finanzas Pública
VALOR PUBLICO	HACER	GESTION FINANCIERA	Doctorado en Ciencias Económicas
VALOR PUBLICO	HACER	GESTION FINANCIERA	Diplomado en Normas Internacionales de Contabilidad para el sector publico NICSP
VALOR PUBLICO	SABER	GESTION PRESUPUESTAL	Seminario Planeación Estatal y Ejecución del Presupuesto Público
VALOR PUBLICO	HACER	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Diplomado Actualización en régimen Salarial y prestacional del servidor publico
VALOR PUBLICO	HACER	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Diplomado en seguridad y salud en el trabajo
VALOR PUBLICO	HACER	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Seminario Empleo Público Situaciones Administrativas y Ajustes a la Planta de personal
VALOR PUBLICO	HACER	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Seminario Evaluación de Desempeño en la Gestión del Talento Humano en las Entidades del Estado 2016
VALOR PUBLICO	SABER	LOGRO DE METAS Y PROPOSITOS ORGANIZACIONALES	Especialización Gestión Ambiental Territorial - actualización normativa
VALOR PUBLICO	SABER	LOGRO DE METAS Y PROPOSITOS ORGANIZACIONALES	Especialización en Derecho Probatorio
VALOR PUBLICO	SABER	LOGRO DE METAS Y PROPOSITOS ORGANIZACIONALES	Congreso o Curso en Derecho Procesal
VALOR PUBLICO	SABER	LOGRO DE METAS Y PROPOSITOS ORGANIZACIONALES	GAT y Evaluación a la Gestión Fiscal.
VALOR PUBLICO	SABER	LOGRO DE METAS Y PROPOSITOS ORGANIZACIONALES	Especialización en Responsabilidad Fiscal
VALOR PUBLICO	SABER	LOGRO DE METAS Y PROPOSITOS ORGANIZACIONALES	Seminario régimen Disciplinario del Servidor Público, Ley 734 de 2002
VALOR PUBLICO	SER	SERVICIO AL CIUDADANO	Atención al ciudadano y control social participativo.

**Tabla N° 4. Consolidación Programas de Aprendizaje por Ejes Temático Gobernanza para la Paz.**

EJE TEMATICO PLAN NACIONAL DE CAPACITACION	DIMENSION DE COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMATICOS	TEMAS ESPECIFICOS /PROGRAMAS DE APRENDIZAJE
GOBERNANZA PARA LA PAZ	SER	HABILIDADES COMUNICATIVAS Y DE RELACIONAMIENTO	Comunicación Organizacional
GOBERNANZA PARA LA PAZ	HACER	RESOLUCION DE CONFLICTOS	Taller Sobre Resolución de Conflictos.

2. APROBACIÓN DE LOS TEMAS Y/O PROGRAMAS QUE CONSTITUIRÁN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA PRESENTE VIGENCIA POR PARTE DEL COMITÉ DE CAPACITACIÓN.

*Chin*

*2017/02/27*



- 2.1. La Coordinadora de Talento Humano propone al Comité de Capacitación que de los treinta (30) programas identificados que debe priorizar bajo criterio unificado cuales programas de aprendizaje considera la administración que debería valorar como: Alto, Medio o Bajo, para lo cual propone la metodología para valorar ya sea llegar a un consenso unificado o mediante el formato de priorización de necesidades de aprendizaje que le fue entregado a cada miembro del comité junto con el oficio de la convocatoria a la reunión o si están de acuerdo en dejar los temas como se encuentra en el consolidado de necesidades bajo los enfoques de priorización por frecuencia y priorización por importancia, que se realizó con base en cada una de las necesidades presentadas por las áreas.

La Contralora Distrital de Cartagena de Indias manifiesta unas recomendaciones como buscar programas que beneficien a la mayoría de los funcionarios de la entidad y no sólo a una sola persona, por eso le parece que uno de los temas prioritarios sería el de Gestión de Calidad, teniendo en cuenta que existe la necesidad de reactivar la certificación de la entidad y que varios de los funcionarios que fueron capacitados anteriormente ya no se encuentran vinculados.

El Coordinador de Planeación y representante de los empleados también manifiesta que es importante capacitar a los funcionarios de la planta en gestión de calidad teniendo en cuenta que hubo una actualización en la norma y los funcionarios que están actualmente capacitados están capacitados con una norma que ya perdió vigencia.

Interviene la Doctora Roselyn Montero Acosta Jefe de la Oficina Jurídica de la entidad para manifestar que la semana pasada estuvo de visita la Procuraduría y evaluaron a la entidad y unas de las recomendaciones que efectuaron fue que algunos directivos deberían estar capacitados en conciliación, lo anterior para que el Comité lo tenga en cuenta.

Interviene la Representante de los Empleados Nelly Ortiz para manifestar que el problema de priorizar, es que pocos temas son uniformes, entonces quedarían áreas por fuera ya que no todos los temas le van a servir a cada una de las áreas, entonces considera que se debería priorizar por áreas.

Por otra parte varios miembros del Comité manifiestan que es importante el programa de Contratación Estatal y que varias áreas de la entidad lo necesitan.

Interviene la Coordinadora de Talento Humano para manifestar que dentro de los temas priorizados lo que se tiene que efectuar es una agrupación por afinidad.

El Secretario General interviene para manifestar que está de acuerdo con lo manifestado por la Representante de los empleados Nelly Ortiz en enfocarse en necesidades conjuntas y no individuales, ya que la entidad necesita por ejemplo actualizarse en normatividad de gestión documental, tiene un sistema de calidad que está desactualizado, entonces se necesita funcionarios capacitados en temas misionales que contribuya a la gestión de los procesos.

La Coordinadora de Talento Humano aclara que en ningún momento las necesidades presentadas en el Diagnóstico son necesidades individuales, que son necesidades que fueron priorizadas a nivel global teniendo cuenta las diferentes necesidades presentadas por las áreas y avaladas por cada Jefe de Área.

Igualmente vuelve a manifestar la Coordinadora de Talento Humano que se debe tomar una decisión ya sea primero dejando las necesidades priorizadas como figura en la Diagnóstico o segundo el Comité puede desde una visión integral decidir qué necesidad es más prioritaria para la entidad en estos momentos.

Interviene por otra parte el Director de Responsabilidad Fiscal (e), para manifestar que analizando lo que se encuentra priorizado en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación todas las áreas de la entidad lo necesitan y están involucradas.

Por otra parte tanto el Secretario General como la Representante de los empleados Nelly Ortiz manifiesta que por ejemplo en el programa régimen disciplinario se debe tener en cuenta dos enfoques, uno es del sustanciador del proceso y el otro es como receptor del proceso.

Igualmente la Coordinadora de Talento Humano manifiesta que al momento de seleccionar al proveedor y de diseñar el contenido del programa se debe hacer de acuerdo a las necesidades de la entidad.

El Coordinador de Planeación manifiesta que una cosa son los temas que se van a priorizar y otra es la elección del operador y/o oferente.

La Contralora Distrital manifiesta que se deben agrupar varios temas en diferentes programas afines.

El Director Técnico de Auditoría interviene para manifestar que se debe definir cuáles son los programas y/o diplomados que se van a priorizar y empezar inmediatamente, porque es de conocimiento que no existe muchos recursos.

La Representante de los empleados Nelly Ortiz manifiesta que se debe tener en cuenta la calidad del programa ya que los programas impartidos el año pasado no fueron muy profundos en los temas y si bien para la hoja de vida funciona tener un certificado de un diplomado es importante para el funcionario el conocimiento y su aplicación, ya que a veces los capacitadores imparten temas que no son acordes con el objetivo del diplomado y también suministran información distorsionada.

*Chen*

*Nelly Ortiz*  
*seg*



La Contralora Distrital de Cartagena interviene para mencionar que si algún funcionario tiene conocimiento de algún operador y/o oferente que sea bueno lo puede presentar dentro de la propuesta para que se tenga en cuenta al momento de seleccionar.

El secretario General interviene para mencionar que también es importante tener en cuenta el tema de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo ya que todas las empresas del sector privado y público ya deberían tener implementado el sistema de lo contrario se verán enfrentadas a sanciones, por lo tanto es un tema de cumplimiento legal y es importantísimo tenerlo en cuenta y por otra parte también solicita a la oficina jurídica de la entidad que mire la viabilidad de como lo están haciendo otras entidades de solicitar al Consejo Distrital de Cartagena un Supernumerario que ayude a la entidad en el montaje y la ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, porque en la planta de empleos actual de la entidad no existe ningún funcionario que cumpla con el perfil y los requisitos legales que exige la norma y que además contratar por prestación de servicios puede generar traumatismos dentro del proceso por los cambios constantes que se presentan, además que es un tema delicado porque la multa y sanciones son altísimas y también tiene sanciones disciplinarias.

La Coordinadora de Talento Humano interviene para afirmar que efectivamente dentro de la Planta de Empleos de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias no existe una persona que cumpla con el perfil y los requisitos de ley, donde uno de ellos es que la persona tenga licencia en salud ocupacional. Por otra parte aclara que dentro de los temas priorizados si esta incluidos para capacitar al personal sobre el tema de Seguridad y Salud en Trabajo, pero eso es distinto a tener una persona dentro de la planta con la competencia para diseñar y ejecutar el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo y que se haga responsable del mismo.

El Jefe de la Oficina de Control Interno interviene para manifestar que la Oficina de Control Interno presentó sus necesidades el año pasado y que del área se incluyó un solo funcionario que se capacito en las Normas Contables Internacionales, la sugerencia que quiere traer a colación es que la entidad al momento de seleccionar el oferente seleccione a entidades especializadas en el tema.

Interviene el Coordinador de Planeación que por ejemplo en el tema de calidad las entidades más especializadas son INCONTEC Y BUREAU VERITAS, por lo cual se sugiere que con la empresa que se contrate el curso se adelante la certificación en calidad.

La Contralora Distrital de Cartagena interviene nuevamente para decirle al Comité que se seleccionen los temas prioritarios, luego la decisión de contratar al operador es decisión de la administración.

El comité llega al acuerdo de utilizar los temas que salieron prioritarios en la Tabla N°1, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Realizar un Diplomado que contenga un módulo de gestión documental y gestión de calidad.
- Realizar un Diplomado que contenga un módulo en Contratación Estatal, Derecho Procesal y Derecho Probatorio y que se inicie primeramente con el de Contratación Estatal.

El Jefe de Control Interno sugiere que cuando la entidad vaya a contratar un oferente, las áreas más especializadas sobre el tema revisen el contenido del programa, para verificar que sea acorde a las necesidades de la entidad.

El Director de Responsabilidad Fiscal sugiere que cuando se vaya a realizar los programas de capacitación no sean en horas de descanso de los funcionarios.

La Coordinadora de Talento Humano menciona que si el programa es realizado a la medida de la Contraloría Distrital se puede tener en cuenta esa recomendación, pero que existen programas que imparten directamente Instituciones Educativas y que los funcionarios se deben ajustar al horario que colocan instituciones.

**Teniendo en cuenta lo anterior los temas a realizar en el Plan Institucional de Capacitación son los que se relacionaron anteriormente en la Tabla N°1 teniendo en cuenta los siguientes:**

- **Realizar un Diplomado que contenga un módulo de gestión documental y gestión de calidad.**
- **Realizar un Diplomado que contenga un módulo en Contratación Estatal, Derecho Procesal y Derecho Probatorio y que se inicie primeramente con el de Contratación Estatal.**
- **Una vez que la administración seleccione al oferente, el área más especializada revise los contenidos académicos de los programas presentados por el oferente.**

2.2. La Coordinación de Talento Humano, explica que de acuerdo a las normas vigentes y a lo establecido en el artículo cuarto de la Ley 1416 de 2010, la Contralorías Territoriales deberán destinar mínimo el 2% de su presupuesto, siendo para la presente vigencia un presupuesto de \$125.155.244 y que de acuerdo al comportamiento de ejecución de años anteriores el comportamiento del presupuesto de capacitación ha sido de la siguiente forma: 1) Incentivos: donde se otorgan Auxilios Educativos a los Servidores Públicos para estudios de Pregrado y Postgrado. 2) Comisiones de Servicios: Aquellas relacionadas con la asistencia a Seminarios, Cursos y/o Congresos. 3) El Plan Institucional de Capacitación PIC: ejecutado con una Institución Educativa, por otra parte menciona que se tuvo en cuenta ese comportamiento histórico presupuestal del



rubro de capacitación para presentar una propuesta de distribución interna dentro del rubro de capacitación internamente, y presenta el comportamiento histórico del Plan de Capacitación de la siguiente manera:

### Ejecución Histórica Presupuesto de Capacitación

CARACTERISTICAS	2015		2016		2017 A la Fecha	
	Valor	%	Valor	%	Valor	%
Incentivos	\$ 10.629.475	10%	\$ 14.635.185	11%	\$ 6.505.650	71%
PIC	\$ 96.000.000	87%	\$ 102.000.000	79%	-	0%
Comisiones de Servicio	\$ 3.675.240	3%	\$ 12.231.000	9%	\$ 2.638.500	29%
<b>Total</b>	<b>\$ 110.304.715</b>	<b>100%</b>	<b>\$ 128.866.185</b>	<b>100%</b>	<b>\$ 9.144.150</b>	<b>100%</b>

Continua informando la Coordinadora de Talento Humano que la Propuesta de Distribución del Rubro de Capacitación de la presente vigencia es la que a continuación se relaciona, y que es la segunda vez que la presenta en el Comité y que sigue insistiendo porque es una mejor forma de organizarse administrativamente.

### Propuesta de Distribución Presupuesto de Capacitación 2017.

	% Asignado	Proyectado
Incentivos	12%	\$ 15.018.629
Comisiones	6%	\$ 7.509.315
PIC	82%	\$ 102.627.300
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>\$ 125.155.244</b>

Sin embargo continúa aclarando que en la actualidad se ejecuta de la siguiente manera: El rubro de capacitación se ejecuta globalmente donde el presupuesto asignado fue por el valor de \$125.155.244 millones, donde se han ejecutado \$9.114.150 y quedan por ejecutar un \$116.011.094

El Jefe de la Oficina de Control Interno informa que si el rubro de bienestar tiene recursos en estos momentos, a lo que la Coordinadora de Talento Humano menciona que se asignaron en la presente vigencia \$15.000.000 de los cuales normalmente alcanza para ejecutar actividades como: dotación, exámenes médicos, entre otros.

El Jefe de Control Interno menciona que los incentivos debería salir es por el rubro de bienestar y no por el rubro de capacitación a lo cual la Coordinadora de Talento Humano afirma que efectivamente así es, sin embargo manifiesta que lo que tiene conocimiento es que el rubro de bienestar su asignación presupuestal no es muy grande y siempre el volumen de los incentivos autorizados ha sido bastante, y también explica que por ejemplo la pasada vigencia los incentivos salieron tanto por el rubro de capacitación como el de bienestar, valga aclarar que son incentivos relacionados con auxilios educativos para adelantar programas de estudios lo que guarda concordancia con la capacitación.

Igualmente sigue manifestando la Coordinadora de Talento Humano que si la administración quiere que los incentivos por auxilio educativos salgan en el rubro de bienestar tendría que asignarle mucho más recursos a este rubro.

El Coordinador de Planeación y el Jefe de Control Interno manifiesta que lo ideal y normativo es que esos incentivos salgan por el rubro de bienestar.

La Contralora Distrital de Cartagena de Indias entonces menciona que lo que se ha ejecutado por incentivos en el rubro de capacitación se deje de esa forma y a partir de la fecha los demás incentivos otorgados se ejecutaron por el rubro de bienestar. Así como continúa mencionando que al rubro de capacitación se le asigna mínimo el 2% y la administración estudiará la posibilidad de asignar más presupuesto al rubro de bienestar para otorgar los incentivos.

El Coordinador de Planeación menciona que existe un concepto de la DAFP donde las comisiones para asistir a congresos no deberían salir por el rubro de capacitación, frente esta situación y en aras de tener una mejor aclaración frente a este tema la contralora da la instrucción a la Oficina Jurídica de la entidad para que solicite concepto al Departamento Administrativo de la Función Pública sobre si al rubro de capacitación es correcto cargar las inscripciones para asistencia a congresos y seminarios.

El Director Técnico de Auditoría menciona que la entidad está destinando precisamente el 2% de ley para cubrir todos esos gastos relacionados en lo que corresponde a comisiones, Plan Institucional de Capacitación e incentivos.



# CONTRALORIA

## DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

La Representante de los empleados Nelly Ortiz menciona que tiene una pregunta relacionada con la Resolución N° 169 de 01 de junio de 2017, que modifica la Resolución 209 de 16 de octubre de 2012 ya que en el otorgamiento de los incentivos por auxilios educativos menciona que el apoyo económico podría ser de hasta 40% postgrado o hasta 50% si es pregrado, a lo que quisiera saber si existen criterios para determinar cuál sería el porcentaje otorgado para cada funcionario cuando eleva una solicitud.

La Contralora Distrital de Cartagena de Indias menciona que aparte de los criterios de ley, existe un criterio que es discrecional de la administración donde se tiene en cuenta el servicio que presta el funcionario, su compromiso, si hay disponibilidad de recursos, la asignación salarial que recibe para darle más oportunidad a los que ganan menos, entre otros.

La Contralora Distrital de Cartagena menciona que se están gestionando con la Alcaldía recursos para que sean incorporados al presupuesto y de ser así se podría asignar más al rubro de bienestar para seguir otorgando incentivos a los funcionarios.

La Coordinadora de Talento Humano interviene para mencionar que si se incorporan nuevos recursos, la administración contempló la posibilidad de incrementar el salario a los funcionarios en relación al 1% que falta de acuerdo al Decreto 995 de 09 de junio de 2017, donde se determina el incremento salarial del 6.75%, a lo cual la Contralora Distrital menciona que si se llega a incorporar los recursos se estudiara la posibilidad de realizar el incremento.

**Teniendo en cuenta lo anterior el Comité llevo a la siguiente decisión:**

- Los incentivos para Auxilios Educativos a partir de la fecha serán cargados por el Rubro de Bienestar.
- La distribución interna para el Rubro de Capacitación para la presente vigencia queda de la siguiente forma:

	% Asignado	Proyectado	Ejecutado	Por ejecutar
Incentivos	5%	\$ 6,717,116	\$ 6,717,116 *	\$ -
Comisiones	6%	\$ 7,509,315	\$ 2,638,500	\$ 4,870,815.00
PIC	89%	\$ 110,928,813	\$ -	\$ 110,928,813.00
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>\$ 125,155,244</b>	<b>\$ 9,355,616</b>	<b>\$ 115,799,628.00</b>

\* Por instrucción de la Contralora se autorizó que el incentivo para auxilio educativo de la funcionaria Jacqueline Rodríguez, fuera el último incentivo que se cargará por el rubro de capacitación.

- En caso de que se incorporaran nuevos recursos al presupuesto de la entidad se asignaría al rubro de capacitación el porcentaje que se otorgó para estímulos por auxilios educativos inicialmente en la presente vigencia, es decir \$6.717.116, sin embargo este valor no limita a que se puedan asignar recursos por mayor valor.

La Coordinadora de Talento Humano continua exponiendo el tema del costo de los programas a lo cual manifiesta que el costo de los mismos depende de la cantidad de horas, cantidad de funcionarios y la logística (instalaciones y refrigerios) y que se solicitaron propuestas a instituciones educativas reconocidas como GEDES, Universidad Tecnológica de Bolívar, Instituto Nacional de Administración Pública –INAP, Universidad de Cartagena, Fudasuperior, Corpogresa, Gargon S.A.S, estas ofertas son propuestas previas que no significa que no puedan tener variaciones y que otras instituciones educativas no puedan participar y se encuentran anexas al Diagnóstico del Plan Institucional que se les entrego a cada miembro del Comité para su análisis. Explica que estas propuestas se tuvieron en cuenta las recomendaciones que dieron los servidores públicos con relación al PIC del año 2016 y lo que quieren para esta vigencia, que es básicamente cursos de mayor intensidad, con buenas instituciones acreditadas y reconocidas, con buena calidad de docentes y material. Al igual que se explica que las propuestas relacionadas con los costos se mantuvieron las del año pasado incrementando la inflación para la presente vigencia y con base a eso se sacó la proyección.

Se continua informando que el costo mínimo aproximadamente de cada programa conformado por un diplomado que agrupa varias temáticas son de \$25.000.000 para aproximadamente 15 a 20 personas incluyendo: programa, material, logística (salón y refrigerio), donde también hay propuesta de \$50.000.000 con todo incluido para 30 personas.

Las instituciones están abiertas a nuestras propuestas y plantear los programas como queramos por eso fue que se están distribuyendo los mismos por ejes temáticos para formar diplomados que incluyan varios temas.

3. No siendo otro el motivo de la presente reunión y quedando claro que todo lo aportado por los seleccionados es debidamente legal se da por terminada la reunión.

TAREAS Y COMPROMISOS	RESPONSABLES	FECHA
• Solicitar, adelantar y contratar a la Institución Educativa que realizará el Plan Institucional de Capacitación.	Contralora Distrital, Director Administrativo y	Inmediato.

**"CONTROL FISCAL CONFIABLE, TRANSPARENTE Y PARTICIPATIVO"**

Pie de la Popa, Calle 30 N.19A-09. Casa Moraima

contraloria@contraloriadecartagena.gov.co www.contraloriadecartagena.gov.co



# CONTRALORIA


## DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un Diplomado que contenga un módulo de gestión documental y gestión de calidad otro que contenga un módulo en Contratación Estatal, Derecho Procesal y Derecho Probatorio y que se inicie primeramente con el de Contratación Estatal. Posteriormente armar programas que contenga los temas priorizados en la Tabla N°1 de esta acta.</li> </ul>	Financiero, Jefe Oficina Asesora Jurídica.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Una vez que la administración seleccione al oferente, el área más especializada revise los contenidos académicos de los programas presentados por el oferente.</li> </ul>	Contralora Distrital- Jefe Oficina Jurídica, Dirección Administrativa y Financiera y Grupo Especializado Seleccionado en el Área	Cada vez que se vaya iniciar un programa académico
<ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitar al Departamento Administrativo de la Función Pública concepto relacionado sobre la pertinencia de afectar el presupuesto de capacitación para realizar inscripciones de la Comisiones de Servicios por asistencia a congresos, seminarios o cursos a nivel nacional, lo anterior con el ánimo de tener una mayor claridad sobre el manejo de estas situaciones administrativas.</li> </ul>	Jefe Oficina Asesora de Jurídica	Inmediato.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudiar la viabilidad ante el Consejo Distrital de Cartagena para la vinculación de un Supernumerario que ayude a la entidad en el montaje y la ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> </ul>	Contralora Distrital, Dirección Administrativa y Financiera, Jefe Oficina Asesora Jurídica	Inmediato
<ul style="list-style-type: none"> <li>En caso de que se otorguen incentivos para Auxilios Educativos estos deberán cargarse a partir de la fecha por el Rubro de Bienestar.</li> </ul>	Director Administrativo y Financiero – Coordinador Talento Humano	Inmediato
<ul style="list-style-type: none"> <li>La Dirección Administrativa y Financiera deberá tener en cuenta la Proyección de distribución interna del total del rubro de capacitación aprobado de la siguiente manera: 5% Incentivos, 6% Comisiones, 89% Plan de Capacitación (Ver tabla de la presente tabla).</li> </ul>	Contralora Distrital- Dirección Administrativa y Financiera.	Inmediato
<ul style="list-style-type: none"> <li>Los recursos destinados para contratar programas de capacitación y que hacen parte del Plan Institucional de la presente vigencia son por el valor de \$110, 928,813.</li> </ul>	Contralora Distrital- Dirección Administrativa y Financiera.	Inmediato
<ul style="list-style-type: none"> <li>Viabilidad de gestionar recursos para incorporarlos dentro del presupuesto de la entidad.</li> </ul>	Contralora Distrital- Dirección Administrativa y Financiera.	Inmediato

### ANEXOS

Diagnóstico Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2017

### FIRMAS

NOMBRES	CARGO	FIRMA
NUBIA FONTALVO HERNANDEZ	Contralora Distrital	
FREDDYS QUINTERO MORALES	Secretario General	
MIGUEL TORRES MARRUGO	Director Técnico de Auditoría Fiscal	
CLEMENTE POLO PAZ	Director Técnico de Responsabilidad Fiscal (E)	
PEDRO LOPEZ POLO	Director Administrativo y Financiero	
ROSELYN PAULETTE MONTERO A.	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
IVAN ALFONSO MONTES SALGADO	Jefe Oficina Asesora Control Interno	
NICOLAS MARTINEZ GRAU	Coordinador de Planeación y Representante de los Empleados.	
NELLY ORTIZ POLANCO	Profesional Universitario- Representante Empleados	
ANGELA PATRICIA LOBELO GUALDRON	Coordinador de Talento Humano	

**"CONTROL FISCAL CONFIABLE, TRANSPARENTE Y PARTICIPATIVO"**

Pie de la Popa, Calle 30 N.19A-09. Casa Moraima

contraloria@contraloriadecartagena.gov.co www.contraloriadecartagena.gov.co