

Cartagena de Indias D. T. y C., 10 de noviembre de 2020

Doctor

**DAVID CABALLERO RODRIGUEZ**

Presidente

Honorable Concejo Distrital de Cartagena de Indias

Ciudad

REF: Exposición de motivos Proyecto de Acuerdo "Por el cual se modifica parcialmente la Estructura organizacional, la Planta de empleos y la escala salarial de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias."

Honorables Concejales,

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, y actualmente el retorno a la nueva normalidad generada como consecuencia de la afectación de todo orden por la pandemia del Coronavirus COVID-19, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "PACTO POR LA EQUIDAD- PACTO POR COLOMBIA", el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 "SALVEMOS JUNTOS A CARTAGENA", se prioriza la importancia del MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional "Consolidar a la Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador", la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2020 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural. Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del

Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a públicos, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de la comunidad.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Dando cumplimiento con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos.

El plan Estratégico consta de lo que se ha considerado como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados: el Talento Humano, el cual está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para dar respuesta a las demandas de los ciudadanos.

Este Plan Estratégico, vincula el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de vacantes, para lo cual es importante contar con la descripción de los perfiles y manuales de funciones.

Las Plantas de empleos de las entidades públicas son dinámicas y evolucionan en la medida que se les asigna nuevas competencias, se introducen tecnologías, se deben redistribuir funciones que implican la inminente modernización y profesionalización de las mismas.

El proyecto de acuerdo de la referencia tiene como objetivo principal fortalecer la capacidad administrativa e institucional mediante la modificación parcial de la Estructura organizacional, la Planta de Empleos vigente y su Escala salarial, atendiendo requerimientos que permitan desarrollar las funciones del ente de control con criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y oportunidad dentro del marco legal y constitucional de las competencias de la Corporación y de las competencias que le son propias.

#### 1.-Competencia

Competencia constitucional: Corresponde al Concejo Municipal por competencia constitucional, artículo 272 de la Carta.

#### 2. Iniciativa y unidad de materia del Proyecto de Acuerdo

2.1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 313 de la C.P., en concordancia con el parágrafo 1 del artículo 71 de la Ley 136 de 1994, la iniciativa del proyecto de acuerdo es exclusiva del Contralor Distrital, así lo reiteró la Corte Constitucional en la Sentencia C-152 de 1995.

Artículo 71 de la Ley 136/94. Iniciativa: Los Proyectos de Acuerdo pueden ser presentados por los Concejales, los alcaldes y en materias relacionadas con sus

atribuciones por los personeros, los contralores y las juntas administradoras locales. También podrán ser de iniciativa popular de acuerdo con la Ley Estatutaria correspondiente.

## 2.2. Unidad de materia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley 136 de 1994, el presente Proyecto de Acuerdo, se refiere a una misma materia, la cual se concreta en la modificación parcial de la Estructura organizacional, la Planta de Empleos y la escala salarial correspondiente a las diferentes categorías de empleos.

## 2.3. Alcance del Proyecto

En el marco de los principios de la función administrativa, el contenido del proyecto busca modificar parcialmente la Estructura Organizacional, la Planta de empleos y la Escala salarial existente, de conformidad con las competencias funcionales y las posibilidades financieras.

## 2.4. Razones que lo sustentan

2.4.1. De orden normativo: Además de las referidas en el numeral 1.1 en cuanto a competencias, encontramos que existen otras razones a saber:

De orden institucional como la aplicación del nuevo enfoque del Control Fiscal en Colombia, la profesionalización de la planta, la implementación del MIPG.

En este punto es necesario aclarar situaciones puntuales del salario de algunos empleos dentro de los diferentes niveles jerárquicos que requieren ser ajustados para obtener una Escala salarial más técnica, acorde con los niveles jerárquicos y conforme a las responsabilidades que les competen, a saber:

### NIVEL TÉCNICO

Existen dos (2) grados salariales, así:

Numero	Empleo	código	grado	Salario	Situación
3	Técnico Administrativo	367	11	\$2.468.270	Se mantienen 2 plazas, se suprime una (1) por vacancia definitiva sin proveer
15	Técnico Operativo	314	10	\$1.852.322	Se mantiene el número de cargos y se incrementa el salario a \$2.108.940, para disminuir la diferencia salarial entre los Auxiliares Administrativos grado 07 y este empleo, situación que está limitando la movilidad de la planta para



					surtir los encargos.
--	--	--	--	--	----------------------

#### NIVEL ASISTENCIAL

En este nivel existen para el empleo AUXILIAR ADMINISTRATIVO código 407, tres grados salariales, así:

Número	Empleo	Código	Grado	Salario	Situación
7	Auxiliar Administrativo	407	07	\$2.254.347	Se propone suprimir 3 plazas de este empleo por encontrarse en vacancia definitiva sin proveer. Además se ajustará el salario del empleo a la suma de \$1.826.518 correspondiéndole el grado 04 en la nueva escala. <b><u>Los funcionarios que actualmente ejercen estos empleos, continuarán devengando el salario inicialmente asignado a el empleo hasta su retiro de la planta por las causales de ley. Una vez se produzca la desvinculación, quien ingrese a reemplazarlo devengará el salario asignado en la nueva Escala.</u></b>
1	Auxiliar Administrativo	407	06	\$1.826.518	Se mantiene igual salario, pero en la nueva escala le corresponde el Grado 04.
10	Auxiliar Administrativo	407	05	\$1.739.749	Se propone incrementar el numero de plazas de este empleo a



					17, debido a que se suprimirán 7 plazas del empleo SECRETARIO código 440 grado 04.
7	Secretario	440	04	\$1.735.622	Se propone suprimir estas 7 plazas de empleo y reclasificarlos como AUXILIAR ADMINISTRATIVO código 407 grado 03 en la nueva escala, habida cuenta que de conformidad con el análisis de las cargas de trabajo, no fungen como Secretario, sino como Auxiliares Administrativos en las diferentes áreas y/o procesos.
1	Secretario Ejecutivo	425	08	\$2.427.084	Se propone reclasificar salarialmente éste empleo asignándole en la nueva escala el grado 05 al que corresponde la suma de \$1.980.366. <b><u>La funcionaria que actualmente ejerce este empleo, continuará devengando el salario inicialmente asignado al empleo hasta su retiro de la planta por las causales de ley. Una vez se produzca la desvinculación, quien ingrese a reemplazarlo devengará el salario asignado</u></b>



					<b>en la nueva Escala.</b>
1	Ayudante	472	02	\$1.062.592	Se propone suprimir esta plaza de empleo, debido a que en el análisis de las cargas de trabajo, se evidenció que el funcionario que lo ejerce funge también como Conductor, lo que implica una función que no corresponde y el riesgo al que está expuesto. Debido a que la necesidad del servicio requiere de estas funciones, se reclasificará como Conductor, asignándole el salario que existe para la otra plaza de este mismo empleo.

De orden Técnico organizacional: Aumento de la capacidad técnica y operativa de la Contraloría, el mejoramiento continuo de la organización como consecuencia de la aplicación de normas que pueden representar intervenciones administrativas. El soporte técnico del proyecto se presenta debido a que la actual Estructura y Planta de empleos deben ajustarse a los nuevos enfoques del control fiscal.

Del orden financiero: Liberar recursos de funcionamiento – gastos de personal, suprimiendo plazas de empleos del nivel Asistencial y Técnico que se encuentran vacantes en forma definitiva, sin proveer y utilizar los recursos liberados en la creación de cargos del nivel profesional hacia arriba, en procura de la profesionalización de la planta.

La Ley 1416 de 2010, establece límites para los gastos de las Contralorías, por lo que a continuación se certifica el cumplimiento de dicha norma correspondiente a la última vigencia fiscal evaluada:

Tabla 05. CONTRALORÍA DISTRITAL DE Cartagena de Indias. Proporción de Pagos/ Compromisos Totales 2017 – 2020

Año	Gastos Comprometidos en la Vigencia Fiscal	Pagos Realizados de la Vigencia Fiscal	Proporción Pagos/Compromisos
2017	\$6.542.871.239,00	\$6.542.871.239,00	100%
2018	\$6.911.393.619,75	\$6.911.393.619,75	100%
2019	\$7.417.918.990,00	\$7.417.918.990,00	100%
2020	\$7.499.640.426,00	\$7.499.640.426,00	100%
Promedio	\$7.092.956.068,69	\$7.092.956.068,69	100%

Por último, es necesario informar a la Corporación que la Contraloría Distrital está dispuesta a acompañar el estudio del proyecto y aportar la documentación que en relación con el proyecto estime conveniente el Honorable Concejo Distrital.

Atentamente,



**FREDDY QUINTERO MORALES**  
 Contralor Distrital de Cartagena de Indias

Revisó: Miguel Torres Marrugo- Director Administrativo y Financiero  
 Nicolás Martínez Grau-Profesional Especializado  
 Proyectó: C. G. de M  
 Asesora externa.