

## **EVALUACIÓN INDEPENDIENTE PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL**

PATRICIA BONILLA SANDOVAL  
Contralora General de Medellín

MARÍA ELENA CASTRO ZAPATA  
Jefe Oficina de Control Interno  
Coordinador General del Informe

ADRIANA DEL SOCORRO CANO LONDOÑO  
Técnico Operativo

LOURDES MARÍA FRANCO RÍOS  
Técnico Operativo

OFICINA DE CONTROL INTERNO

MEDELLÍN, ENERO DE 2019

## TABLA DE CONTENIDO

|                                                                                                                    | Pág. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| INTRODUCCIÓN .....                                                                                                 | 5    |
| 1. OBJETIVOS .....                                                                                                 | 6    |
| 1.1. OBJETIVO GENERAL.....                                                                                         | 6    |
| 1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....                                                                                   | 6    |
| 2. ALCANCE.....                                                                                                    | 7    |
| 3. ASPECTOS QUE SE EVALUARON .....                                                                                 | 8    |
| 3.1. MARCO NORMATIVO.....                                                                                          | 8    |
| 3.2. CONTEXTO DE LA ENTIDAD.....                                                                                   | 9    |
| 3.3. CONTEXTO GENERAL DE LA AUDITORÍA.....                                                                         | 11   |
| 3.3.1 Procedimiento Capacitación.....                                                                              | 11   |
| 3.3.2 Procedimiento Bienestar Social.....                                                                          | 11   |
| 3.4. GENERALIDADES DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO –<br>PROCEDIMIENTOS CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL..... | 12   |
| 3.5. CAPACITACIÓN.....                                                                                             | 12   |
| 3.5.1 Ejecución del Plan de Gestión del Talento Humano-Capacitación.....                                           | 13   |
| 3.5.2 Activación Procedimiento Gestión suministro de Bienes y Servicios.....                                       | 19   |
| 3.5.3 Gestionar Inducción - Reinducción.....                                                                       | 19   |
| 3.5.4 Gestionar Entrenamiento.....                                                                                 | 21   |
| 3.5.5 Elaborar Informe Consolidado de actividades de Capacitación.....                                             | 21   |
| 3.5.6 Control de Actualizaciones del Procedimiento.....                                                            | 21   |
| 3.5.7 Gestión de los recursos presupuesto.....                                                                     | 21   |
| 3.6. BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....                                                                            | 22   |
| 3.6.1 Presupuesto asignado para Bienestar e incentivos vigencia 2018.....                                          | 22   |

## TABLA DE CONTENIDO

|                                                                                             | Pág. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 3.6.2 Planes y cronogramas de actividades de Bienestar Social e incentivos.....             | 23   |
| 3.6.3 Intereses moratorios programa de vivienda.....                                        | 25   |
| 3.6.4 Estímulos educativos.....                                                             | 26   |
| 3.6.5 Apoyo educativo a hijos de servidores de la Contraloría.....                          | 27   |
| 3.6.6 Calamidad y urgencias familiares.....                                                 | 30   |
| 3.6.7 Recreación deporte y cultura.....                                                     | 30   |
| 3.6.8 Clima laboral.....                                                                    | 33   |
| 3.7. INDICADORES.....                                                                       | 34   |
| 3.8. ADMINISTRACION DEL RIESGO.....                                                         | 34   |
| 3.8.1 No desarrollar las competencias en los funcionarios para mejorar su<br>desempeño..... | 35   |
| 3.8.2 Bajo nivel del Clima Organizacional.....                                              | 35   |
| 3.8.3 No gestionar el conocimiento en la entidad de manera planificada.....                 | 36   |
| 3.9. PLAN DE MEJORA.....                                                                    | 36   |
| 4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA .....                                                         | 40   |
| 4.1 Observaciones Procedimiento Capacitación .....                                          | 40   |
| 4.2 Observaciones Procedimiento Bienestar Social.....                                       | 44   |
| 5. RECOMENDACIONES .....                                                                    | 48   |
| 5.1 DIRECCIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, CAPACITACIÓN E<br>INVESTIGACIONES.....              | 48   |
| 5.2 SECRETARÍA GENERAL DE ORGANISMOS DE CONTROL.....                                        | 49   |
| 5.3 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO.....                                         | 49   |
| 5.4 CONTRALORÍA AUXILIAR DE RECURSOS FÍSICOS Y FINANCIEROS.....                             | 50   |
| ANEXOS.....                                                                                 | 51   |

## LISTA DE CUADROS

|                                                                                   | Pág. |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------|
| Cuadro 1. Eventos de Capacitación aprobados .....                                 | 13   |
| Cuadro 2. Contratación eventos cerrados vigencia 2018 .....                       | 14   |
| Cuadro 3. Solicitudes individuales aprobadas .....                                | 15   |
| Cuadro 4. Inducción temas Talento Humano .....                                    | 19   |
| Cuadro 5. Inducción aspectos generales de la entidad .....                        | 20   |
| Cuadro 6. Presupuesto aprobado Capacitación vigencia 2018 .....                   | 22   |
| Cuadro 7. Presupuesto Bienestar Social e incentivos vigencia 2018.....            | 23   |
| Cuadro 8. Contratos vigencia 2018 Bienestar Social.....                           | 23   |
| Cuadro 9. Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2018.....                       | 24   |
| Cuadro 10. Actividades de Bienestar Social ejecutas por el contrato 044-2018...31 |      |
| Cuadro 11. Indicadores de los Procedimientos Capacitación y Bienestar Social..34  |      |
| Cuadro 12. Plan de Mejora aplicativo ISOLUCIÓN .....                              | 37   |
| Cuadro 13. Contratos revisados .....                                              | 41   |
| Cuadro 14. Eventos de Capacitación vs Participantes a octubre de 2018.....        | 43   |

## INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno dando cumplimiento al Plan Táctico vigencia 2018, llevó a cabo la Evaluación Independiente al Proceso Gestión del Talento Humano-Procedimientos Capacitación y Bienestar Social, en tal sentido se verificó el cumplimiento de las normas vigentes y los controles establecidos en los procedimientos y documentos de apoyo que la entidad tiene dispuestos para asegurar la realización de las actividades contenidas en ellos.

La metodología utilizada por el quipo auditor comprendió la revisión de reportes generados en los aplicativos: Seven, Kactus, Mercurio e Isolución; entrevistas con los funcionarios competentes de las dependencias responsables y solicitud de información, lo que permitió contar con una información confiable para el desarrollo de la presente auditoría.

## 1. OBJETIVOS

### 1.1. OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de los controles establecidos en el procedimiento Capacitación Código P-GTC-GT-002 Versión 7 y Bienestar Social Código:P-GTC-GT-006 Versión 8 de la Contraloría General de Medellín, contenidos en la Resolución 196 del 22 de diciembre de 2010, modificada con la Resolución 173 de 2013, expedidas por la entidad.

### 1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Verificar el grado de avance y cumplimiento de las actividades establecidas en el cronograma de Capacitación y Bienestar Social
- ✓ Verificar el cumplimiento de lo previsto en la Resolución 196 del 22 de diciembre de 2010 de la CGM.
- ✓ Verificar la ejecución del rubro de Capacitación y Bienestar Social y el grado de eficiencia y eficacia con el que se ha actuado.
- ✓ Verificar las actividades de control establecidas en los procedimientos.
- ✓ Verificar avance del cumplimiento del Plan de Mejora del aplicativo Isolución relacionado con Capacitación y Bienestar Social.

## 2. ALCANCE

El propósito de esta auditoría es evaluar los procedimientos de Capacitación y de Bienestar Social, motivos por el cual se presenta el alcance de la siguiente forma:

- ✓ Capacitación: aplica desde la recepción de solicitudes de Capacitación hasta la calificación del servicio.
- ✓ Bienestar Social: aplica desde la convocatoria efectuada a los servidores públicos para participar de los programas de bienestar social, en lo referente a calamidad y urgencias familiares, recreación, deporte y cultura, hasta entrega de informes de actividades de los programas de bienestar social y para vivienda lo relacionado con los intereses de mora. Se considerarán todas las actividades que tengan relación con el objeto de auditoría.

### 3. ASPECTOS QUE SE EVALUARON

La Oficina de Control Interno, procedió a verificar los siguientes aspectos:

- ✓ Cumplimiento de las actividades establecidas en los Procedimientos Capacitación y Bienestar Social.
- ✓ Cumplimiento de lo previsto en la Resolución 196 de 2010.
- ✓ Ejecución del Rubro Presupuestal Capacitación y Bienestar Social.
- ✓ Controles o acciones establecidas para prevenir los riesgos del proceso.

#### 3.1. MARCO NORMATIVO

Para la ejecución de la evaluación independiente, se consideró la siguiente normativa:

- Constitución Política de Colombia 1991. Artículo 267.
- Decreto Ley 1567 de 1998, del Departamento Administrativo de la Función Pública, “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015 nivel nacional, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Acuerdo Municipal 47 de 2000, “Por medio del cual se adecúan los Sistemas de Capacitación y Estímulos del Municipio de Medellín, la Contraloría General del Municipio, la Personería de Medellín y el Concejo de Medellín, a lo dispuesto en la Ley 443 de 1998 y sus Decretos Reglamentarios 1567, 1572 y 2504 de 1998 y se dictan otras disposiciones sobre servidores públicos.
- Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Decreto 51 de 2018. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.



Resoluciones internas de la Contraloría General de Medellín:

- Resolución 196 del 22 de diciembre de 2010, “Por medio de la cual se desarrolla el Sistema de Capacitación – Formación y de Estímulos en la Contraloría General de Medellín.
- Resolución 173 del 5 de diciembre de 2013, “Por medio de la cual se modifica la Resolución 196 de 2010, que desarrolla el Sistema de Capacitación – Formación y de Estímulos de la Contraloría General de Medellín en los artículos 44, 45 y 47.
- Resolución 118 del 28 de julio de 2011, Por medio de la cual se reglamenta el Plan de Bienestar Social para los empleados de la Contraloría General de Medellín”.
- Resolución 018 del 27 de enero de 2017, “Por medio de la cual se reglamenta el Plan de Incentivos para los Empleados de la Contraloría General de Medellín”.

Adicionalmente se generaron consultas en los aplicativos que posee la entidad como Isolución, Mercurio y Seven e información remitida por la Dirección Administrativa del Talento Humano, además de las resoluciones relacionadas con el Sistema de Bienestar Social e Incentivos como son:

- Resolución 275 de 2005; “Por medio del cual se crea el Comité de Ética y Motivación de la Contraloría General de Medellín”. y sus modificaciones en las resoluciones 128 de 2007 y 094 de 2009.
- Resolución 059 de 2013, “Por medio del cual se deroga la resolución 067 de 2005 y 206 de 2012, y se organiza el Comité de Deportes”.
- Resolución 198 del 7 de junio de 2016; “Por medio de la cual se reglamenta el estímulo educativo para los hijos de los empleados de la Contraloría General de Medellín”,
- Resolución 120 del 24 de agosto de 2018, “Por medio del cual se reconoce económicamente el beneficio de lentes y aros a los servidores públicos de la entidad”, entre otras.

### 3.2. CONTEXTO DE LA ENTIDAD

La Contraloría General de Medellín desarrolló los sistemas de Capacitación-Formación y Estímulos para los empleados de la entidad, por medio de la Resolución 196 de 2010, la cual fue modificada por la Resolución 173 del 5 de diciembre de 2013; además tiene documentados los procedimientos de Capacitación y Bienestar Social de la siguiente forma:

- Procedimiento capacitación, código P-GTC-GT-002, Versión 8
- Procedimiento bienestar social, Código:P-GTC-GT-006 Versión 8
- Documento de Apoyo “Gestión del Talento Humano” Código D-GTC-GT-001 Versión 9.
- Políticas de Operación, Código P-GE-PL-001 versión 5, numerales 3.3.1.1 y 3.3.1.2.

El Procedimiento de Capacitación tiene como objetivo **“Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos con el fin de mejorar el Desempeño”**. La entidad desarrolla el sistema de Capacitación-Formación, a través de los programas de:

- Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (compuesta por seminarios, congresos, foros, simposios, talleres, cursos y diplomados).
- Educación Informal, de conformidad con el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998.

Los programas de capacitación están dirigidos a todos los servidores públicos tal como lo indica del Decreto Nacional 894 de 2017 artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: *“g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”*

No obstante lo anterior, se debe actualizar el documento de apoyo “Gestión del Talento Humano” Código D-GTC-GT-001 Versión 9, numeral 8, con la anterior disposición.

El Programa de bienestar e incentivos se enfoca en dar respuesta a necesidades, intereses y motivaciones de los servidores públicos, a efectos de garantizar un buen ambiente laboral y altos niveles de productividad; está formado por:

- Programas de Bienestar Social: encaminados a mejorar las condiciones de vida del funcionario y su familia, se realiza a través de:

- Vivienda
  - Estímulos educativos
  - Apoyo educativo a hijos de servidores públicos
  - Calamidad y urgencias familiares
  - Recreación, deporte y cultura
  - Medición del clima laboral
- Programas de incentivos: encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del nivel profesional; incluye:
- Mejor empleado de la entidad
  - Mejores empleados de cada nivel jerárquico
  - Mejor equipo de trabajo

### 3.3. CONTEXTO GENERAL DE LA AUDITORÍA

Para dar cumplimiento al objetivo de la presente evaluación independiente, el equipo auditor realizó las siguientes verificaciones:

#### 3.3.1 Procedimiento Capacitación:

- Ejecución de los Planes de Gestión del Talento Humano-Capacitación
- Activación Procedimiento Gestión de Suministro de Bienes y Servicios
- Gestionar Inducción-Reinducción
- Gestionar Entrenamiento
- Elaborar Informe Consolidado de actividades de Capacitación
- Control de Actualizaciones al Procedimiento Capacitación.

#### 3.3.2 Procedimiento Bienestar Social:

- Planes y cronograma de actividades de Bienestar Social e incentivos
- Intereses moratorios programa de vivienda
- Estímulos educativos
- Apoyo educativo a hijos de servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.
- Calamidad y urgencias familiares
- Recreación, deporte y cultura

#### - Clima laboral

Con las verificaciones realizadas se evidenció, que la entidad tiene establecidos controles contenidos en los procedimientos de: Capacitación Código P-GTC-GT-002 Versión 7; Bienestar Social Código: P-GTC-GT-006 Versión 8; y en las Resoluciones internas 196 de 2010, modificada por Resolución 173 de 2013.

### 3.4. GENERALIDADES DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – PROCEDIMIENTOS CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL.

Mediante la Resolución 126 del 19 de abril de 2016, la Contraloría General de Medellín, adopta el Plan Estratégico Institucional 2016-2019 “Con tu participación, Medellín crece”, y con fundamento en este cada dependencia actualiza los planes tácticos y de acción.

Desde el anterior enfoque, la Dirección de Talento Humano se propuso, a través de la **Línea Estratégica III** Gestión Administrativa, **Objetivo estratégico 6**, “Desarrollar las competencias de los funcionarios de la entidad, mejorar sus condiciones y medio ambiente de trabajo y proporcionar estímulos que contribuyan al incremento de la productividad y el desempeño laboral.” Y para ello ejecuta los programas de capacitación y bienestar social.

### 3.5 CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) se construye de acuerdo con las necesidades institucionales, las cuales son expresadas por las diferentes dependencias y los funcionarios, buscando la mayor cobertura posible, a fin de procurar **“desarrollar y fortalecer las competencias de los funcionarios, mejorar sus condiciones y medio ambiente de trabajo y proporcionar estímulos que contribuyan al incremento de la productividad y el desempeño laboral,** a través del Proyecto “Capacitación, formación y evaluación del desempeño”.

Programa que es desarrollado por las unidades de personal de las entidades públicas, de conformidad con el artículo 65 del Decreto 1227 de 2005, que indica: “Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyaran en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de

Administración Pública”; asimismo lo referencia el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.9.1 Planes de Capacitación.

Para llevar a cabo la Construcción del Plan Institucional de Capacitación, desde la anterior Contraloría Auxiliar del Talento Humano se remitió a todas las dependencias de la entidad la solicitud de capacitación, a efectos de ser consultados los funcionarios de sus necesidades de capacitación, y obtener el insumo para formular plan, teniendo en cuenta además, los resultados de las evaluaciones realizados por la Oficina de Control Interno, como también las recomendaciones efectuadas por los diferentes entes de control.

Su ejecución se realiza de conformidad con la reglamentación interna contenida en la Resoluciones 196 de 2010 y 173 de 2013.

### 3.5.1 Ejecución del Plan de Gestión del Talento Humano-Capacitación

El Plan Táctico de Capacitación se aprobó por el Comité de Capacitación en Acta 19, del 1 de diciembre de 2017; presentado en Consejo de Dirección del 19 de diciembre de 2017 y aprobado en Acta 11; el cual fue adoptado por la Resolución 173 del 19 de diciembre de 2017, contentiva de los planes tácticos y el Plan de Acción Institucional para la vigencia 2018.

En Acta 20 de Comité de Capacitación, celebrado el 13 de diciembre de 2017, fueron aprobados los siguientes eventos de capacitación para la vigencia 2018:

Cuadro 1. Eventos de Capacitación aprobados

| Tipo de Evento          | Descripción                                | Proveedor            | Valor                |
|-------------------------|--------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| <b>Diplomado</b>        | Gestión del Conocimiento                   | EAFIT                | 57.120.000           |
|                         | Normas Internacionales de Auditoría        | EAFIT                | 61.200.000           |
|                         | Finanzas para no Financieros               | EAFIT                | 69.360.000           |
|                         | Contratación 1                             | U de. M              | 33.000.000           |
|                         | Contratación 2                             | U de. M              | 66.000.000           |
|                         | Contratación 3                             | U de. M              | 33.000.000           |
|                         | Proceso auditor                            | U de A               |                      |
| <b>Cursos</b>           | Ingles por niveles                         |                      | 30.000.00            |
|                         | Formación en valores, 2 grupos             | Grupo Espiral        | 33.082.000           |
| <b>Seminario Taller</b> | Código general proceso procesal            | F&C Consultores      | 31.000.000           |
|                         | Configuración de hallazgos                 | F&C Consultores      | 31.000.000           |
|                         | Actualización en impuestos territoriales   | F&C Consultores      | 31.000.000           |
|                         | Evaluación del Desempeño                   | F&C Consultores      | 35.000.000           |
| <b>Capacitación</b>     | Actualización secretarías                  | F&C Consultores      | 14.500.000           |
|                         | Capacitación conductores                   |                      |                      |
|                         | Redacción y argumentación                  |                      |                      |
| <b>Convenios</b>        | Convenio interadministrativo, 29 cursos    | <b>Colegio Mayor</b> | <b>Recursos 2017</b> |
|                         | Convenio interadministrativo, 3 diplomados | <b>I.T.M</b>         | <b>Recursos 2018</b> |

Fuente: Acta 20 de Comité de Capacitación

Es de anotar, que los convenios interadministrativos con el ITM y el Colegio Mayor son con recursos de 2017, pero se dejó establecido un plazo hasta agotar los recursos aportados, estableciéndose lo siguiente:

En el marco del convenio con el ITM se contrataron 29 cursos, de los que a la fecha se han realizado 12; lo cual implica que se debe realizar un otrosí al convenio para terminar su ejecución en la vigencia 2019.

Con el Colegio Mayor se contrataron tres (3) diplomados en Supervisión e Interventoría Contractual con énfasis en proyectos sociales, y a la fecha se han realizado dos (2) diplomados; teniendo que acudir también al otrosí, para culminar en 2019.

La tendencia del año 2017, fue realizar eventos cerrados, tipo diplomados, solo para la Contraloría, donde se pudo dar mayor cobertura a un menor costo; se siguió con este mismo esquema en el 2018, programando eventos grupales que generaran igual impacto en cobertura y costos. Las capacitaciones ofrecidas fueron: diplomados, cursos, talleres, seminarios cerrados solo para la entidad. Veamos:

Cuadro 2. Contratación eventos cerrados vigencia 2018

| CONTRATACIÓN EVENTOS CERRADOS DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2018 CGM |                          |          |                    |                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------|----------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| #                                                               | Contratista              | Contrato | Valor              | Evento de Capacitación                                                                                                                                                                                                                               |
| 1                                                               | Eafit                    | 5        | 187.680.000        | Tres Diplomados:<br>Valoración de Empresas; Gestión del Conocimiento; NIAS                                                                                                                                                                           |
| 2                                                               | F&C Consultores          | 6        | 142.500.000        | Cinco Seminarios:<br>Evaluación del Desempeño Laboral; Actualización Tributaria; Evento Secretarías: capacitación en administración efectiva del tiempo, liderazgo e imagen y protocolo empresarial; Presupuesto Público, Código General del Proceso |
| 3                                                               | F&C Consultores          | Otro si  | 5.420.000          | Día del Servidor Público: Capacitación en Liderazgo y Comunicación Organizacional y Actualización en el Decreto 1083 de la Función Pública.                                                                                                          |
| 4                                                               | English Training S.A.S.  | 10       | 30.000.000         | Inglés por Niveles<br>Básico - Intermedio Avanzado                                                                                                                                                                                                   |
| 5                                                               | Universidad de Medellín  | 33       | 132.000.000        | Cuatro Diplomados:<br>Contratación 1 INICIO EN FEBRERO 22.<br>Contratación 2 INICIO FEBRERO 23<br>Contratación 2 (pendiente segundo grupo)<br>Contratación 3 (pendiente segundo grupo)                                                               |
| 6                                                               | Universidad de Antioquia | 35       | 84.750.000         | Dos Diplomados:<br>Metodología de la Investigación; Control Fiscal                                                                                                                                                                                   |
| 7                                                               | Espiral Grupo S.A.S.     | 43       | 33.082.000         | Dos Talleres en valores                                                                                                                                                                                                                              |
| 8                                                               | Servisoft                | 4        | 28.560.000         | Capacitación Sistema de Información MERCURIO                                                                                                                                                                                                         |
| Total                                                           |                          |          | <b>643.992.000</b> |                                                                                                                                                                                                                                                      |

Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano



Como se observa en el cuadro anterior para el año 2018 la oferta consistió en contratar:

- **9 diplomados** en temas como Contratación, Valoración de Empresas, Gestión del Conocimiento, Supervisión e Interventoría de Proyectos Sociales, Control Fiscal, Metodología de la Investigación, Normas Internacionales de Auditoría.
- **29 cursos** en Excel, Word, Power Point, Liderazgo y Trabajo en Equipo, Gestión del Ser, Atención al Ciudadano, competencias en lectoescritura.
- **Curso de Inglés** por niveles.
- **7 Seminarios Taller** en Evaluación del Desempeño, Impuestos Territoriales, Código General del Proceso, Presupuesto Público y Valores.
- **240 horas** de capacitación en el Sistema de Información Mercurio.

La capacitación contratada agotó el 90% del presupuesto, quedando un 10% para solicitudes de capacitación individuales.

Cuadro 3. Solicitudes individuales aprobadas

| SOLICITUDES INDIVIDUALES |                                                                      |                           |                                                          |            |                 |                   |           |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------|------------|-----------------|-------------------|-----------|
| Cantidad                 | Nombre de la Capacitación                                            | Aprobación Número de Acta | Solicitante                                              | # personas | Proveedor       | Valor por persona | Total     |
| 1                        | Actualización en seguridad Social y Autoliquidación de Aportes       | Acta 1 enero 27 de 2018   | Recursos Físicos                                         | 4          | Practica        | 1.249.000         | 3.189.200 |
| 2                        | Administración y Ejecución Eficiente del Presupuesto Público         | Acta 1 enero 27 de 2018   | Diana María Restrepo, Diego Villa y John Freddy Cabrera. | 2          | CORPOGRESA      | 762.350           | 2.017.050 |
| 3                        | Energías renovables y Economía Verde                                 | Acta 1 enero 27 de 2018   | John Fredy Peláez y Juan David Giraldo                   | 2          | EAFIT           | 3.730.000         | 6.341.000 |
| 4                        | Seminario "Acusador Privado"                                         | Acta 2 marzo 12 de 2018   | Juan Carlos Buitrago m y Jorge Humberto Jaramillo S.     | 2          | Unisabaneta     | 500.000           | 1.000.000 |
| 5                        | Seminario Taller "Liquidación y Manejo de Incapacidades y Licencias" | Acta 2 marzo 12 de 2018   | Talento Humano y Recursos Físicos y Financieros          | 6          | Práctica        |                   | 6.592.600 |
| 6                        | Seminario de actualización "Gestión Efectiva del Control Interno"    | Acta 2 marzo 12 de 2018   | Efigenia Suescun V. y Lourdes MARÍA Franco R.            | 2          | F&C Consultores |                   | 2.300.000 |

| SOLICITUDES INDIVIDUALES |                                                                             |                           |                                                                                       |            |                                                                       |                   |           |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------|
| Cantidad                 | Nombre de la Capacitación                                                   | Aprobación Número de Acta | Solicitante                                                                           | # personas | Proveedor                                                             | Valor por persona | Total     |
| 6                        | Seminario de actualización "Gestión Efectiva del Control Interno"           | Acta 2 marzo 12 de 2018   | Efigenia Suescun V. y Lourdes MARÍA Franco R.                                         | 2          | F&C Consultores                                                       |                   | 2.300.000 |
| 7                        | Seminario "Supervisión, Interventoría y Liquidación de Contratos Estatales" | Acta 2 marzo 12 de 2018   | Luis Alfonso Barrera S.                                                               | 2          | CENDAP                                                                |                   | 1.196.000 |
| 8                        | "Como Fortalecer la Defensa Pública del Estado"                             | Acta 3 marzo 21 de 2018   | Gloria Marcela Bedoya J. Jorge Hernán Ospina Z. y Sigifredo Chavarriaga S.            | 3          | F&C Consultores                                                       | 1.170.000         | 3.510.000 |
| 9                        | Claves para manejo de cobro coactivo                                        |                           |                                                                                       | 1          | F&C Consultores                                                       | 1.150.000         | 1.150.000 |
| 10                       | VIII Congreso Nacional de Talento Humano                                    | Acta 4 abril 2 de 2018    | Leticia Orrego Pérez, Juan Carlos Buitrago Marín, Johnny Ramírez Serna                | 3          | Bogotá del 19 al 21 de abril de 2018 con el proveedor F&C Consultores | 1.270.000         | 3.810.000 |
| 11                       | Nuevo modelo integrado de planeación y gestión                              | Acta 5 abril 9 de 2018    | Francisco Felipe Pulgarín Hernández Luis Humberto Ossa Chavarriaga, Carlos A Trujillo | 3          | CENDAP en Bogotá, de abril 19 al 21                                   | 711.620           | 2.134.860 |
| 12                       | Seminario obtención de saldos iniciales                                     | Acta 5 abril 9 de 2018    | Elkin Arteaga González y Alba Lucía Castaño Castrillón.                               | 2          | F&C Consultores en Bogotá, abril 12 y 13                              | 1.150.00          | 2.300.000 |
| 13                       | Gestión Tributaria y Retefuente                                             |                           |                                                                                       | 3          | F&C Consultores                                                       |                   | 3.450.000 |
| 14                       | Taller Aplicación Marco Normativo para las Entidades Públicas               | Acta 7 mayo 3 de 2018     | Faber Enrique Alzate Martínez                                                         | 1          | F&C Consultores del 16 al 18 de mayo en la ciudad de Bogotá           | 1.170.000         | 1.170.000 |
| 15                       | Congreso Nacional de Contralores                                            | Acta 7 mayo 3 de 2018     | Dario Alberto Bonilla Giraldo y Horacio Augusto Moreno Correa                         | 2          | Contraloría General del Caquetá a realizarse del 16 al 18 de mayo     | 500.000           | 1.000.000 |



| SOLICITUDES INDIVIDUALES |                                                                                        |                               |                                                                                    |            |                                                                                                                        |                   |            |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------|
| Cantidad                 | Nombre de la Capacitación                                                              | Aprobación Número de Acta     | Solicitante                                                                        | # personas | Proveedor                                                                                                              | Valor por persona | Total      |
| 16                       | Seminario Taller de Actualización Aspectos Prácticos de la Responsabilidad Fiscal      | Acta 8 mayo 31 de 2018        | Pablo Andrés Garcés Vásquez                                                        | 1          | F&C Consultores en la ciudad de Bogotá para el 14 y 15 de junio de 2018,                                               | 1.150.000         | 1.150.000  |
| 17                       | Seminario Taller Claves para la Implementación y Fortalecimiento del MIPGv2            | Acta 10 julio 16 de 2018      | Eliana María Bustamante zapata                                                     | 1          | F&C Consultores en la ciudad de Bogotá, de julio 26 al 28                                                              | 1.170.000         | 1.170.000  |
| 18                       | II Congreso Nacional de Contralores "Control Fiscal, Sostenibilidad y Medio Ambiente", | Acta 11 julio 30 de 2018      | Darío Alberto Bonilla, María Omaira Alvarez Iriarte y Paula Andrea Ortega Escobar, | 3          | el Municipio de Bello Antioquia entre el 8 y el 10 de agosto de 2018                                                   | 904.400           | 2.713.200  |
| 19                       | IV Congreso Nacional de Derecho Administrativo Laboral                                 | Acta 12 agosto 9 de 2018      | Luis Alfonso Barrera Sossa y Nelson de Jesús Castañeda García                      | 2          | en la ciudad de Bogotá, los días 16, 17 y 18 de agosto de 2018                                                         | 1.270.000         | 2.540.000  |
| 20                       | VIII Congreso Nacional de Derecho Administrativo                                       | Acta 13 agosto 30 de 2018     | Jhon Jairo Sierra Rendón                                                           | 1          | F&C Consultores en la ciudad de Bogotá, de septiembre 6 al 8                                                           | 1.270.000         | 1.270.000  |
| 21                       | Taller Teórico práctico Plan de Prevención Digital                                     | Acta 13 agosto 30 de 2018     | Jacqueline Vargas Angulo y María Isabel Soto Marín                                 | 2          | Archivo General de la Nación en la ciudad de Bogotá del 5 al 7 de septiembre                                           | 476.524           | 953.048    |
| 22                       | Plan de Seguridad Vial.                                                                | Acta 13 agosto 30 de 2018     | conductores                                                                        | 13         | Espiral Grupo sábado 29 de septiembre todo el día, el martes 9 de octubre todo el día y los martes 16 y 23 medios días |                   | 13.209.000 |
| 23                       | V Congreso Nacional de Seguridad Social                                                | Acta 14 septiembre 10 de 2018 | Catherine Gómez Bustamante y Juan Carlos Buitrago Marín                            | 2          | F&C Consultores en la ciudad de Bogotá, de septiembre 20 al 22                                                         | 1.270.000         | 2.540.000  |

| SOLICITUDES INDIVIDUALES |                                                        |                               |                                                                              |            |                                                                          |                   |                   |
|--------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Cantidad                 | Nombre de la Capacitación                              | Aprobación Número de Acta     | Solicitante                                                                  | # personas | Proveedor                                                                | Valor por persona | Total             |
| 24                       | IV Seminario Centrales Hidroeléctricas                 | Acta 14 septiembre 10 de 2018 | •Solicitud presentada para la participación de 10 funcionarios de la entidad | 10         | programado por la SAI, a realizarse en Medellín el 13 y 14 de septiembre | 514.000           | 5.140.000         |
| 25                       | Foro SGSST                                             |                               |                                                                              | 1          | Icontec                                                                  |                   | 315.486           |
| 26                       | Cambios Seguridad Social UGPP y PILA                   |                               |                                                                              | 3          | Practica                                                                 |                   | 3.927.000         |
| 27                       | Competencias mediáticas en Comunicaciones              |                               |                                                                              | 9          | Luis Amigo                                                               |                   | 1.980.000         |
| 28                       | Contratación Regímenes Especiales                      |                               |                                                                              | 1          | F&C Consultores                                                          |                   | 1.150.000         |
| 29                       | Nuevo Marco Normativo para Entidades de Gobierno       |                               |                                                                              | 3          | F&C Consultores                                                          |                   | 3.450.000         |
| 30                       | Claves para un adecuado cierre presupuestal            |                               |                                                                              | 1          | F&C Consultores                                                          |                   | 1.150.000         |
| 31                       | III Congreso Direccionamiento Estratégico y Planeación |                               |                                                                              | 2          | F&C Consultores                                                          |                   | 2.540.000         |
| 32                       | Congreso Nacional de Infraestructura                   |                               |                                                                              | 1          | Cartagena                                                                |                   | 2.998.800         |
| 33                       | Responsabilidades de los Servidores Públicos           |                               |                                                                              | 1          | CENDAP                                                                   | 708.050           | 708.050           |
| <b>TOTAL</b>             |                                                        |                               |                                                                              | <b>95</b>  |                                                                          |                   | <b>90.065.294</b> |

Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano

Lo anterior evidencia 33 solicitudes aprobadas en 15 actas de Comité de Capacitación realizada a 31 de octubre de 2018, para 95 funcionarios, por valor de \$90.065.294. Es de anotar que el presupuesto inicial que se tenía era de \$70.000.000, trasladando remanentes de otros contratos por \$20.092.886, que sumó \$90.092.886, quedando un saldo pendiente por contratar de \$27.592.

### 3.5.2 Activación Procedimiento Gestión suministro de Bienes y Servicios

Aprobadas las solicitudes se activa el procedimiento de Gestión de suministro de bienes y servicios (Contratación), encontrándose 8 contratos: 5, 6, 10, 4, 33, 35, 43 y 129, que ascienden a un valor de \$657.201.000. Eligiéndose 2 contratos para su verificación, el #5 y #43.

Es importante anotar, que el procedimiento dispone, que las capacitaciones aprobadas por el Comité de Capacitación y desarrolladas, se deben ingresar al Módulo Formación y Desarrollo-FD, del módulo de capacitación de Kactus; pero esta actividad se encuentra suspendida desde la vigencia 2015, debido a que el programa no actualiza el valor del presupuesto disponible; lo cual evidencia subutilización del aplicativo, reprocesos al tener que ejecutar trabajo en forma manual, e incrementa el riesgo de errores.

### 3.5.3 Gestionar Inducción-Reinducción

**Programa de Inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Se realiza en dos momentos, así:

- ✓ Paquete de temas de Talento Humano
- ✓ Aspectos generales de la Entidad

Cuadro 4. Inducción temas Talento Humano

| Temas Generales | Temas Específicos                                                                                                                                                                                            | Cargo          |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Talento Humano  | Bienestar Social                                                                                                                                                                                             | Talento Humano |
| Talento Humano  | Programa de Vivienda                                                                                                                                                                                         | Talento Humano |
| Talento Humano  | Carrera administrativa y función pública<br>política salarial, cesantías, vacaciones, primas,<br>horas extras y compensatorios, bonificaciones,<br>situaciones administrativas, período de prueba,<br>Sigep. | Talento Humano |
| Talento Humano  | Evaluación del desempeño<br>Período de prueba y fijación de Compromisos                                                                                                                                      | Talento Humano |
| Talento Humano  | Capacitación Estimulo Educación Formal                                                                                                                                                                       | Talento Humano |

Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano

Cuadro 5. Inducción aspectos generales de la entidad

| Temas Generales                                   | Temas Específicos                                                                                                                              | Cargo                                |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Aspectos Generales de la Entidad y Calidad</b> | Marco estratégico (Declaraciones Estratégicas)<br>Planes y Programas Institucionales<br>Compromiso Ético y Valores frente al Marco Estratégico | <b>Oficina Asesora de Planeación</b> |
| <b>Subcontraloría</b>                             | Normatividad y Generalidades del Proceso Auditor                                                                                               | <b>Subcontraloría</b>                |
| <b>Desarrollo Tecnológico</b>                     | Políticas de Operación de Desarrollo Tecnológico                                                                                               | <b>Desarrollo Tecnológico</b>        |
| <b>Responsabilidad Fiscal</b>                     | Políticas de Operación de Desarrollo Tecnológico                                                                                               | <b>Responsabilidad Fiscal</b>        |
| <b>Control Interno</b>                            | Rol de la Oficina Asesora de Control Interno en la Entidad                                                                                     | <b>Control Interno</b>               |
| <b>Participación Ciudadana</b>                    | Participación Ciudadana<br>Contralorías Escolares                                                                                              | <b>Participación Ciudadana</b>       |
| <b>Oficina Asesora de Planeación</b>              | Isolucion                                                                                                                                      | <b>Oficina Asesora de Planeación</b> |
| <b>CIERRE</b>                                     | Cierre y Evaluación                                                                                                                            | <b>Talento Humano</b>                |
| <b>Desarrollo Tecnológico</b>                     | Operatividad del Sistema Mercurio                                                                                                              | <b>Desarrollo Tecnológico</b>        |
| <b>Talento Humano</b>                             | Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST.                                                                                                        | <b>Talento Humano</b>                |
|                                                   | Gestión Riesgos de corrupción                                                                                                                  | <b>Planeación</b>                    |
|                                                   | Plan Anticorrupción                                                                                                                            |                                      |

Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano

**Programa de Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos referidos en sus objetivos, y se imparte a todos los servidores por lo menos cada dos años o antes, en el momento que se produzcan dichos cambios, e incluirá obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Las actividades de reinducción o actualización, se registrarán en el Plan Táctico de Capacitación y Formación de cada vigencia.

Realizado en su totalidad el programa de inducción, y/o reintucción, el servidor público participante procede a realizar la evaluación del programa de inducción y/o reintucción, con la finalidad de conocer el grado de comprensión de los temas tratados y reforzar los temas que registró debilidades. Además, debe dejar constancia de la participación de la jornada de inducción y/o reintucción corporativa mediante el diligenciamiento del formato dispuesto en el aplicativo Isolución, el cual deberá reposar en la hoja de vida debidamente firmado

#### **3.5.4 Gestionar Entrenamiento**

El jefe inmediato deberá realizar el entrenamiento en el puesto de trabajo con el fin de preparar al nuevo servidor en su puesto, de acuerdo al cargo asignado a desempeñar en la Contraloría General de Medellín, para facilitar su proceso de integración al área de trabajo, mediante la comunicación asertiva, sensibilización y capacidad de identificar las necesidades del recién llegado, entre otras.

#### **3.5.5 Elaborar Informe Consolidado de actividades de Capacitación**

Esta actividad se realiza al terminar la vigencia. Se tiene evidencia del informe consolidado de actividades de Capacitación de la vigencia 2017.

#### **3.5.6 Control de Actualizaciones del Procedimiento**

Durante la vigencia se han realizado cuatro actualizaciones del Procedimiento, en los meses de enero, febrero, septiembre y octubre en los siguientes temas:

- Se eliminó documentos de referencia de la Norma NTCGP 1000.
- Se adicionó un numeral 4.4-Condiciones Iniciales, presentar a consideración y aprobación del comité de Capacitación el Plan Anual de Capacitación Institucional.
- Se retiró del procedimiento la tarea 1.1 de documentos de referencia el Formato F-GE-GD-10-Cronograma de Actividad, al no tener los insumos necesarios para elaborar el Plan, la metodología que se utiliza no se hace práctica para elaborar el cronograma. Hoy se hace una aproximación con fechas.

#### **3.5.7 Gestión de los recursos-presupuesto**

El Plan Institucional de Formación y Capacitación contó para el 2018 con un presupuesto inicial de setecientos veinticuatro millones, cuatrocientos noventa seis mil, quinientos ochenta y nueve pesos (\$724.496.589), equivalentes al 2% del

presupuesto de la CGM para la vigencia 2018, que fue de \$36.224.829.470, tal como lo indica la Ley 1416 de 2010. Realizada la verificación se observa una modificación en \$23.588.277, frente al presupuesto inicial aprobado, arrojando un presupuesto definitivo de \$748.084.866, veamos:

Cuadro 6. Presupuesto aprobado Capacitación vigencia 2018

| Concepto                                 | Presupuesto Asignado | Modificaciones | Presupuesto Definitivo | Presupuesto Ejecutado Octubre 2018 | % Ejecución | % Participación Contraloría |
|------------------------------------------|----------------------|----------------|------------------------|------------------------------------|-------------|-----------------------------|
| <b>Presupuesto CGM 2018</b>              | 36.224.829.470       |                |                        |                                    |             |                             |
| <b>Sistema Municipal de Capacitación</b> | 724.496.589          | 23.588.277     | 748.084.866            | 719.520.444                        | 96          | 2.07                        |

Fuente: Dirección Recursos Físicos y Financieros

Es de anotar que el presupuesto a 31 de octubre de 2018 presentaba una ejecución del 96%.

Se puede concluir que el procedimiento Capacitación, se viene ejecutando, en mayor medida, de acuerdo al Plan establecido para la vigencia 2018, cuenta con controles claves para la mitigación de los riesgos en el procedimiento, documentos de apoyo y resoluciones internas que lo reglamentan; sin embargo se observan debilidades en su seguimiento.

### 3.6. BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La Contraloría ha implementado programas de bienestar e incentivos a través de actos administrativos y por medio de la Resolución 078 del 18 de junio de 2018, reglamentó el Plan de incentivos para los empleados de la Contraloría General de Medellín.

#### 3.6.1 Presupuesto asignado para Bienestar e incentivos vigencia 2018

La Contraloría General de Medellín, de acuerdo con su presupuesto anual, destinó para la vigencia 2018, recursos por \$799.000.000 para la ejecución de los planes de Bienestar Social e incentivos contenidos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 y 55 de la Resolución 196 de 2010.

En el siguiente cuadro se muestra el valor ejecutado a octubre 30 de 2018:



Cuadro 7. Presupuesto Bienestar Social e incentivos vigencia 2018

| Rubro presupuestal | Concepto                      | Presupuesto definitivo | Ejecución Acumulada | Saldo Disponible | % de Ejecución |
|--------------------|-------------------------------|------------------------|---------------------|------------------|----------------|
| 1122212032105      | Bienestar Social e Incentivos | 799.000.000            | 717.974.120         | 81.025.880       | 90%            |

Fuente: Dirección de Recursos Físicos y Financieros

Por el rubro presupuestal 1122212032105 “Bienestar Social e incentivos” se ejecuta: estímulos educativos para los servidores públicos, apoyo educativo a hijos de servidores públicos, lentes y aros, recreación, deporte y cultura. Es de anotar, que el programa de calamidad doméstica y urgencias familiares tiene su propio rubro presupuestal.

Para la ejecución de los Planes de Bienestar Social e Incentivos, la Dirección del Talento Humano ha realizado a octubre 30 de 2018, tres (3) contratos de prestación de servicios y una adición, que alcanzan un valor por \$445.000.000.

Cuadro 8. Contratos vigencia 2018 Bienestar Social

| Nº CONTRATO  | OBJETO DEL CONTRATO                                                                                                                                                                                                                 | CONTRATISTA                       | VALOR CONTRATO     |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------|
| 11           | Prestación de servicios y apoyo operativo y logístico a la gestión del talento humano, para el acondicionamiento físico de los servidores de la CGM y de sus beneficiarios, en todas las sedes del contratista.                     | Bodytech S.A                      | 60.000.000         |
| Adición      |                                                                                                                                                                                                                                     | Bodytech S.A                      | 30.000.000         |
| 37           | Prestación de servicios de apoyo operativo y logístico a la gestión de la C.A del Talento Humano, para desarrollar los programas y actividades del plan de bienestar social institucional que desarrolla el sistema de estímulos... | C.C.F.<br>Comfenalco<br>Antioquia | 305.000.000        |
| 44           | Prestación de servicios a la gestión de la C.A del Talento Humano, para desarrollar programas y actividades del plan de bienestar social.                                                                                           | Comfama                           | 50.000.000         |
| <b>Total</b> |                                                                                                                                                                                                                                     |                                   | <b>445.000.000</b> |

Fuente: Secretaría General

### 3.6.2 Planes y cronograma de actividades de Bienestar Social e incentivos

La hoy Dirección de Talento Humano<sup>1</sup>, dándole cumplimiento al artículo 50 de la Resolución 196 de 2010, realizó el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2018,

<sup>1</sup> En vigencia del Acuerdo 066 de 2012 Contraloría Auxiliar de Talento Humano.



bajo las orientaciones metodológicas de la Guía del Sistema de Estímulos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), teniendo en cuenta:

- Necesidades específicas de bienestar manifestadas por los servidores de la entidad, en encuesta realizada por intranet el 30 de agosto de 2017.
- Resultados de las Evaluaciones de satisfacción de las diferentes integraciones realizadas el año anterior.
- Normativa vigente aplicable.
- Presupuesto destinado al rubro 1122212032105 Bienestar Social e incentivos.

Las actividades a realizar dentro del Plan de Bienestar Social 2018, fueron aprobadas por el Comité de Gestión de Ética y Motivación en Acta N° 6 del 1 de diciembre de 2017; el Consejo de Dirección lo aprobó el 19 de diciembre de 2017, mediante la Resolución 173 que adoptó todos los planes a ejecutar en 2018 en la entidad.

Cuadro 9. Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2018

| Plan Bienestar Social 2018<br>Aprobó Comité de Gestión de Ética y Motivación<br>Acta N°6. del 1 de diciembre de 2017 |                                                                                                 |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1                                                                                                                    | Programas recreativos y culturales                                                              | 49.235.774            |
| 2                                                                                                                    | Cursos de educación para el trabajo                                                             | 5.000.000             |
| 3                                                                                                                    | Grupos primarios fuera de la entidad                                                            | 21.454.400            |
| 4                                                                                                                    | Clases grupales dirigidas                                                                       | 15.000.000            |
| 5                                                                                                                    | Bonos sedes de Comfenalco                                                                       | 13.362.572            |
| 6                                                                                                                    | Vacaciones Creativas                                                                            | 50.000.000            |
| 7                                                                                                                    | Planes recreacionales                                                                           | 30.000.000            |
| 8                                                                                                                    | Deportes                                                                                        | 15.000.000            |
| 9                                                                                                                    | Quinquenios                                                                                     | 37.042.785            |
| 10                                                                                                                   | Acondicionamiento Físico                                                                        | 60.000.000            |
| 11                                                                                                                   | Estímulos educativos, mejor empleado, mejor equipo de trabajo, aprovechamiento del tiempo libre | 419.040.469           |
| <b>Total</b>                                                                                                         |                                                                                                 | <b>\$ 715.136.000</b> |

Fuente: Plan de Gestión del Talento Humano 2018

Los empleados de la Contraloría General de Medellín, para acceder a los programas de Bienestar Social deben cumplir con el requisito de no haber sido sancionados disciplinariamente en el último año de servicio, tal como se indica en el artículo 10 de la Resolución 196 de 2010.

Para la ejecución del Plan de Bienestar Social, la entidad dispone del paso a paso documentado en el Procedimiento de Bienestar Social código P-GTC-GT-006 versión 8, que inicia con la convocatoria a los servidores públicos, para participar en las actividades establecidas en el plan, lo cual se lleva a cabo por medio de diferentes medios internos de comunicación, tales como: contranotas, intranet, correo electrónico y carteleras digitales.

En cuanto a la ejecución del Plan de incentivos, cada año, para cada vigencia se hace un acto administrativo con los recursos apropiados para tal fin, y para el 2018 se fijó en la Resolución 078 de 2018.

Corresponde al Comité de Gestión de Ética y Motivación velar por el eficiente y eficaz desarrollo del Plan de Bienestar e incentivos, al igual que su aprobación, seguimiento y control; de conformidad con los parámetros establecidos en la Resolución 196 de 2010, para el efecto se reúne cada dos meses o en forma extemporánea cuando se requiera. A la fecha de la realización de esta auditoría, se conocieron 6 actas de Comité de Ética, en las cuales se hace seguimiento al Plan de Bienestar, aprobación de estímulos educativos, aros y lentes, quinquenios y aprovechamiento del tiempo libre, entre otros asuntos.

### **3.6.3 Intereses moratorios programa de vivienda**

El programa de vivienda para la CGM, fue establecido mediante el Acuerdo municipal 029 de 2014, reglamentado con las Resoluciones internas 010 del 17 de febrero de 2017, 027 del 1 de febrero de 2016 y 036 del 11 de febrero de 2015.

Dentro del alcance de la presente auditoría se verificaron los intereses de mora que se generan por el no pago oportuno de funcionarios y exfuncionarios que poseen el beneficio del programa de vivienda, contenido en el numeral 29 del procedimiento Bienestar Social código P-GTC-GT-006 versión 8, cuyo responsable es la Dirección de Recursos Físicos y Financieros y Tesorería.

Para el efecto, se realiza control de los pagos de las cuotas, intereses corrientes y cuotas de seguros, mediante una base de datos en Excel RSC- registro sin código, de todos los funcionarios y exfuncionarios beneficiarios del crédito de vivienda, el cual es conciliado con la información que suministra la Tesorería de los recaudos del programa de vivienda.

Los controles inicia con la revisión de las deducciones por nómina de los funcionarios que tienen crédito con la entidad, que se lleva al cuadro control

llamado “Base de datos Funcionarios”; al segundo cuadro control llamado “Base de datos de exfuncionarios”, se ingresa la información suministrada por Tesorería de los pagos registrados bajo el concepto de préstamos de vivienda. Estas bases de datos permite la identificación de morosos.

Es de anotar, que cuando el funcionario se retira de la entidad, se inactiva en el aplicativo KACTUS (nómina), y se reliquida generando un nuevo plan de pagos en forma mensual; esta actividad es realizada manualmente por la Dirección de Recursos Físicos y Financieros: Es de aclarar, que el primer plan de pagos se genera en la Dirección del Talento Humano al momento en que se adjudica el crédito de vivienda, porque el programa de vivienda está dirigido a funcionarios activos de la entidad, y desde allí se genera el primer plan de pagos de acuerdo a la modalidad escogida, esto es, catorcenal, o con anticipo de cesantías anual.

El Acuerdo 029 de 2014, trae las condiciones financieras así: artículo 17 – literal c) “Mora. En caso de mora, el adjudicatario pagará el interés bancario corriente certificado por la superintendencia financiera de Colombia, sobre el valor total del saldo en mora incluyendo los seguros”. Y en el artículo 39 – Cobros. “... a partir del segundo mes en mora, la Contraloría Auxiliar de Recursos Físicos y Financieros informará a la Oficina Asesora Jurídica para que inicie el correspondiente cobro prejudicial. Al tercer mes de mora se dará inicio por parte de la Contraloría General de Medellín, a través de la Oficina Asesora Jurídica a los trámites judiciales a que haya lugar, tendientes a la recuperación del total de los dineros adeudados a la fecha”.

### 3.6.4 Estímulos educativos

La Resolución 196 de 2011, en su artículo 43, dispone de un programa de educación formal, con el fin de impulsar, promover y estimular el conocimiento de los funcionarios<sup>2</sup>, donde ofrece estímulos para el desarrollo de la educación básica, media, bachillerato, técnica, tecnológica, pregrado, postgrados, maestría y doctorado.

Para acceder al programa se debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 73 del Decreto 1227 de 2005, como son:

- Llevar un año de servicio continuo en la Entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondientes a la última vigencia.

---

<sup>2</sup> Según Decreto 894 de 2017, artículo 1, hoy se incluyen provisionales.

El estímulo para la educación superior será determinado por el Comité de Ética de acuerdo al presupuesto asignado y podrá ser hasta por el 50 % de la matrícula ordinaria en cualquiera de las modalidades de educación formal; y el beneficiario debe de cumplir con el 80% mínimo de la intensidad horaria del programa, entre otras obligaciones.

Es de anotar, que la reglamentación incluye autocontroles para el desarrollo del programa de estímulos de la Contraloría General de Medellín.

En la vigencia 2018 se realizaron 2 convocatorias para estímulos educativos así:

- 1. En abril de 2018. El Comité de Capacitación en Acta 8 del 31 de mayo de 2018, aprobó doce solicitudes: 11 para pregrado y 1 maestría, por valor de \$10.039.434.
- 2. El 22 de octubre de 2018. El Comité de Capacitación del 18 de noviembre de 2018, aprobó 34 solicitudes: 9 pregrados y 25 post-gradados por un total de \$98.461.233.

### 3.6.5 Apoyo educativo a hijos de servidores de la Contraloría.

Mediante Decreto 051 del 16 de enero de 2018 se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, derogando el Decreto 1737 de 2009, y dispuso: “Para efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”; modificando la edad de cobertura de los hijos, que pasó de 18 a 25 años.

Dado este cambio, la Dirección del Talento Humano procedió a realizar una encuesta entre enero - febrero de 2018, a todos los servidores de la Contraloría General de Medellín, a efectos de actualizar los datos del grupo familiar, y conocer el número aproximado de beneficiarios que se favorecerían del programa de bienestar social; cuyos resultados fueron socializados en Comité de Ética, según consta en Acta 2 del 27 de febrero de 2018.

La Resolución interna 198 del 7 de junio de 2016 reglamentó el Estímulo Educativo para los hijos de los empleados de la Contraloría General de Medellín, donde especifica, entre otros lineamientos, los siguientes: ***“ARTÍCULO QUINTO: Este programa busca apoyar, contribuyendo a los gastos que genera la educación formal de los hijos de los empleados de la Contraloría General de Medellín, y para ello se tendrá en cuenta únicamente el valor del pago mensual, hasta diez (10) pensiones, o el valor pagado semestralmente, o por anualidad para la vigencia***

**correspondiente**, según la modalidad de pago en la institución educativa. Los costos adicionales o de trabajos de grado no se reconocen en este estímulo.

**PÁRAGRAFO.** El servicio de educación formal en el que participen los hijos de los servidores, debe estar debidamente aprobado por las autoridades competentes". El resalto no es original.

Por su parte el artículo sexto de la misma disposición trae los requisitos que deben cumplir los funcionarios que aplican para el otorgamiento del estímulo, como son: "los empleados que aspiren a obtener este estímulo educativo, deberán acreditar los siguientes requisitos para ser admitida su solicitud.

1. Ser empleado de carrera o de libre nombramiento y remoción con una vinculación a la entidad no inferior a un año continuo.
2. Acreditar nivel Sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicios para los empleados de carrera, y acreditar un cumplimiento mayor al 90% en los acuerdos de gestión a los funcionarios de libre nombramiento y remoción (nivel directivo y asesor).
3. Constancia, certificado, factura, o cualquier medio legalmente admitido, que acredite el pago efectuado por concepto de pensiones o matrícula de los hijos.
4. Acreditar dependencia económica para quien solicita el estímulo educativo, con la afiliación a la caja de compensación familiar o EPS, o declaración extrajuicio para los casos en que no se evidencie directamente la dependencia económica.
5. No ser beneficiario de otro estímulo o apoyo educativo de otra entidad pública o privada, de lo cual se dejará constancia expresa en la solicitud.
6. Presentar solicitud debidamente diligenciada y completa con los documentos requeridos, ante la Contraloría Auxiliar del Talento Humano, dentro del plazo establecido para tal fin.

**PARAGRAFO.** Corresponde a la Contraloría Auxiliar del Talento Humano verificar estos requisitos, y entregar el informe correspondiente al Comité de Gestión Ética y Motivación Humana de la Contraloría General de Medellín, para la continuación del procedimiento que se establece en la presente resolución".

Los autocontroles se encuentran documentados en el Procedimiento Bienestar Social código P-GTC-GT-006 versión 8 numeral 5, ítem del 40 al 42.4 y resoluciones internas que la entidad emite sobre este tema; los cuales no llevan a cabo en su totalidad.



Se realizó convocatoria para la obtención del estímulo educativo para los hijos de empleados de la entidad, así: para el primer trimestre mediante memorando 201800004544, el 17 de mayo de 2018, y para el segundo trimestre con el memorando 201800011017 del 15 de noviembre de 2018.

Es importante indicar, que en el primer semestre del 2018 se entregaron beneficios por \$115.896.187, donde fueron incluidos \$17.068.347, que correspondían a estímulos educativos pendientes de pago en diciembre de 2017, de 15 servidores de la entidad, donde se ordenó su pago por medio de la Resolución 037 de enero de 2018, **autorizados por el Comité de Capacitación en Acta 2 del 27 de febrero de 2018**, de la siguiente manera:

Por medio de la Resolución 037 de enero de 2018, se reconoció estímulo educativo pendiente de diciembre de 2017, a 15 servidores de la entidad por valor de \$17.068.347 (DIEZ Y SIETE MILLONES SESENTA Y OCHO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y SIETE PESOS M/L).

Es de anotar, que esta autorización se fundamenta en las consideraciones contenidas en la citada **Resolución 037 del 06 de febrero de 2018**, donde alude a un problema técnico del aplicativo mercurio; y justifica su pago en una normativa contenida en el Decreto Municipal No. 118 de 2017, artículo 40, que alude al pago de gastos causados en vigencias anteriores; y la Ley 819 de 2003, artículo 8, que es similar a la 1873 de 2017, que decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones de la nación para la vigencia 2018, artículo 40, *“las obligaciones por concepto de servicios médico - asistenciales, servicios públicos domiciliarios, gastos de operación aduanera, comunicaciones, transporte y contribuciones inherentes a la nómina, causados en el último bimestre de 2017 se pueden pagar con cargo a las apropiaciones de la vigencia fiscal 2018. Las vacaciones, prima de vacaciones, la indemnización de las mismas, la bonificación por recreación, las cesantías, las pensiones, gastos de inhumación, los impuestos, la tarifa de control fiscal, y contribuciones a organismos internacionales, se pueden pagar con cargo al presupuesto vigente cualquiera que sea el año de su causación. Los órganos que hacen parte del presupuesto general de la nación podrán pagar, con cargo al presupuesto vigente, las obligaciones recibidas de las entidades liquidadas que fueron causadas por las mismas, correspondientes a servicios públicos domiciliarios y contribuciones inherentes a la nómina, cualquiera que sea el año de su causación, afectando el rubro que les dio origen.”*

Es de anotar, que la Resolución 198 de 2016, en su artículo quinto, dispuso que el apoyo otorgado es para la vigencia correspondiente; además, la normativa a la

que alude la resolución 037 de 2018, no se encuentra ajustada a ninguno de los conceptos que trae esa normativa.

A la fecha de la Auditoría se evidenció, que se encuentran en proceso de reconocimiento los estímulos para el segundo semestre de 2018.

### **3.6.6 Calamidad y urgencias familiares**

La Resolución 074 del 14 de junio de 2013 por medio de la cual se atiende el Programa de Calamidad Doméstica y Urgencias Familiares de la Contraloría General de Medellín, tiene por objeto hacer préstamos a los servidores de la entidad, para atender acontecimientos graves e imprevisibles de carácter urgente que afecten al empleado o a quien dependa económicamente de éste, y que por sus características de imprevisibilidad, urgencia y gravedad no puedan ser atendidas con los recursos económicos del solicitante.

El presupuesto destinado para el rubro 1112211022038 “Calamidad doméstica y Urgencias Familiares” vigencia 2018, fue de \$48.437.004.

La dirección del Programa Calamidad Doméstica y urgencias familiares está a cargo del Comité de Calamidad Doméstica y Urgencias Familiares, presta hasta el 100% del valor solicitado sin exceder de 3 salarios mínimos de la Contraloría General de Medellín; el préstamo es sin intereses y se descuenta por nómina dentro de un plazo máximo de 18 meses.

Para la vigencia 2018, se han aprobado 4 solicitudes que ascienden a \$17.403.000 y se rechazó una solicitud. Se verificó en el aplicativo SEVEN el comportamiento de los pagos y no presentan novedades.

### **3.6.7 Recreación, deporte y cultura**

Para ejecutar las actividades de Plan de Bienestar relacionadas con recreación, deporte y cultura, la entidad celebró contratos con: Bodytech S.A, Comfama y C.C.F. Comfenalco Antioquia; no obstante, el empleado podrá solicitar ante la Dirección del Talento Humano el otorgamiento del estímulo por fuera de convenios o contratos realizados por la entidad, justificando su solicitud ante el Comité de Ética para su aprobación.

El valor del estímulo, según lo dispuesto en el párrafo 2, del artículo 41 de la Resolución 196 de 2010, es del 90% del valor del programa, hasta dos programas



simultáneos. El vínculo familiar se comprueba con el certificado de la EPS, y para efectos de la invalidez de uno de los miembros, con certificado expedido por la Junta Regional o Nacional de Invalidez.

La ejecución de actividades de bienestar en la vigencia 2018 se ejecuta principalmente por medio de la siguiente prestación de servicios:

**Contrato: N° 37-2018**

Contratista: C.C.F. Comfenalco Antioquia

Objeto: "Prestación de servicios de apoyo operativo y logístico a la gestión de la C.A del Talento Humano, para desarrollar los programas y actividades del plan de bienestar social institucional que desarrolla el sistema de estímulos..."

Valor: \$305.000.000

Dentro de la ejecución de este contrato, se programó para los meses de noviembre y diciembre 2 adiciones por \$152.065.963 para ejecutar entre otras las siguientes actividades:

- Juegos Fiscales
- Estímulo por quinquenio de 25 años para 15 servidores públicos
- Estímulo por quinquenio de 5 años para 10 servidores públicos

**Contrato: N° 44-2018**

Contratista: Comfama

Objeto: "Prestación de servicios, apoyo operativo y logístico a la gestión de la Contraloría Auxiliar del Talento Humano, para desarrollar los programas y actividades del Plan de Bienestar Social Institucional, en lo relacionado con espacios, matrículas empresariales, seguridad y salud en el trabajo, dirigidos a los servidores de la Contraloría General de Medellín y su grupo familiar beneficiario."

Valor: \$50.000.000

Cuadro 10. Actividades de Bienestar Social ejecutas por el contrato 044-2018

| ACTIVIDAD                            | VALOR EJECUTADO A OCTUBRE/2018 |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| Cita médica ocupacional              | 408.000                        |
| Espacio + Alimentación               | 4.940.027                      |
| Exámenes de laboratorio Octubre 2018 | 8.485.200                      |
| Matriculas                           | 23.664.535                     |
| Plan Smart fit                       | 905.100                        |
| Psicología Agosto 2018               | 1.120.000                      |
| Tiquetera Empresarial                | 4.515.000                      |
| Vacunación                           | 5.834.800                      |
| <b>Total</b>                         | <b>49.872.662</b>              |

Fuente: Dirección del Talento Humano

La mayoría de las actividades realizadas en este contrato apuntan al aprovechamiento del tiempo libre, evidenciando que se tienen controles de verificación a los requisitos para acceder a estos beneficios.

Tanto en los contratos 037-2018 Comfenalco y el 44-2018 de Comfama, se realizaron actividades relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Contrato: N° 11-2018**

Contratista: Bodytech S.A.

Objeto: “Prestación de servicios y apoyo operativo y logístico a la gestión del talento humano, para el acondicionamiento físico de los servidores de la CGM y de sus beneficiarios, en todas las sedes del contratista.”

Valor: 60.000.000

Adición: 30.000.000

Total contrato: \$90.000.000

La adición al contrato 11-2018 se presentó para dar cumplimiento al Decreto 51 de 2018 donde se amplió la edad de los beneficiarios de 18 a 25 años.

A la fecha de la presente auditoría, el contrato se encontraba en un 90% de ejecución presupuestal, las suscripciones realizadas para el 2018 fueron: 38 mensualidades y 96 anualidades. Los controles de asistencia se realizan en forma mensual para verificar el 80% mínimo de asistencia, al que se comprometen los empleados.

Se dio cumplimiento a la propuesta comercial entregada por el proveedor en la etapa precontractual, donde se dispuso llevar a cabo actividades como: clases de Rumba, Valoraciones clínicas, En la jornada de la salud.

**Comité de Deportes:** establecido en la Resolución 196 de 2010, y se reglamenta en la 059 de 2013. Dentro de sus funciones están las de definir el plan deportivo para la vigencia y la creación de estrategias para la integración de los funcionarios a las actividades deportivas, entre otras.

**Lentes y Aros:** en la Resolución 120 del 24 de agosto de 2018, se dispuso el reconocimiento económico el beneficio a lentes y aros para los servidores públicos de la entidad. Y en el Acuerdo Laboral 2016, artículo 25, literal c) “La Contraloría General de Medellín, se compromete de forma anual a entregar un auxilio del 35% de un (1) SMLMV destinado para los lentes y aros de los funcionarios”.

A la fecha de la presente auditoría, se han reconocido \$16.110.103 a 78 servidores públicos de la entidad por beneficio de lentes y aros.

**Estímulo por quinquenio:** En el Acuerdo Laboral 2016, artículo 18. De dispuso, que “La Contraloría otorgará un estímulo a sus servidores públicos, incluidos los provisionales, por cada quinquenio de servicios continuos laborados en la Entidad, consistentes en un paquete turístico y días libres para su disfrute, sin que sean constitutivos de factor salarial ni de salario...”; por su parte el parágrafo 2, indica: Los valores relacionados serán destinados exclusivamente a cubrir el paquete turístico seleccionado por el servidor público, parcial o totalmente de acuerdo a la elección del destino turístico elegido por el funcionario.

**Plan de Incentivos:** Para el 2018, por medio de la Resolución 078, se reglamentó el plan de incentivos para los empleados de la Contraloría General de Medellín, como mejor empleado de la entidad y mejores por nivel jerárquico, y en la Resolución 082 del 22 de junio de 2018, fueron reconocidos públicamente el 27 de junio en la celebración del Servidor Público, donde se exaltaron.

Asimismo, se dispuso el incentivo para el mejor equipo de trabajo 2018, donde se presentaron 3 equipos para participar; dando como resultado la declaratoria de desierto del concurso de mejor equipo 2018, según consta en memorando 201800011860 del 30 de noviembre de 2018.

### 3.6.8 Clima laboral

El artículo 27 literal b) de la Resolución 196 de 2010, indica que dentro de los programas de calidad de vida laboral se encuentra la Medición del Clima Laboral; el cual se debe realizar mínimo cada 2 años, para definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Para vigencia 2018, la evaluación del clima laboral se realizó por medio del contrato 037-2018 con la caja de compensación CCF Comfenalco Antioquia, realizado entre los meses de octubre y noviembre; en el transcurso de la presente auditoría se observó que el informe se está socializando con los jefes de dependencia, a efectos de llevar los resultados a sus grupos primarios y tomar las medidas pertinentes que permitan una mejora continua en el clima laboral.

### 3.7 INDICADORES

De acuerdo a la caracterización del Proceso Gestión del Talento Humano, hay 2 indicadores que corresponden a los procedimientos Capacitación y Bienestar Social, veamos:

Cuadro 11. Indicadores de los Procedimientos Capacitación y Bienestar Social

| 10. MEDICIÓN DEL PROCESO                                     |                                                                                                                                                                      |            |                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| INDICADOR                                                    | ÍNDICE                                                                                                                                                               | FRECUENCIA | RESPONSABLE                                                                                                                                                     |
| • <a href="#">Desarrollo de conocimientos requeridos</a>     | Cantidad de conocimientos desarrollados (según plan)/Conocimientos planeados*100                                                                                     | Anual      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Director Administrativo de la Dirección de Gestión del Conocimiento</li> <li>• Capacitación e Investigación</li> </ul> |
| • <a href="#">Nivel de satisfacción clima organizacional</a> | (Resultado medición del clima organizacional actual - resultado medición del clima organizacional anterior)/resultado medición del clima organizacional anterior*100 | Bienal     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Director Administrativo de la Dirección de Talento Humano</li> </ul>                                                   |

Fuente: Caracterización del Proceso Gestión del Talento Humano

**Desarrollo de conocimientos requeridos. (Capacitación):** El resultado de la vigencia 2017 fue satisfactorio, el cual consideró 49 eventos programados de los cuales se ejecutaron completamente 47. Se continuaron desarrollando 2 eventos durante la vigencia 2018 contemplados en 2 convenios interadministrativos.

**Nivel de Satisfacción clima Organizacional. (Bienestar Social):** Para el 2018, la medición se realizó entre los meses de octubre y noviembre, encontrándose en proceso de socialización los resultados finales en cada dependencia.

### 3.8 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

En el aplicativo ISOLUCIÓN, se encuentra el modulo para administrar los riesgos de los procesos de la entidad, el Proceso Gestión del Talento Humano, procedimientos Capacitación y Bienestar Social reporta tres (3) riesgos, así:

### **3.8.1 No desarrollar las competencias en los funcionarios para mejorar su desempeño.**

- Elaborar y mantener actualizado el mapa de conocimiento:

Seguimiento mayo 29 de 2018: Se adelanta diplomado en Gestión del Conocimiento con un grupo de funcionarios de la CGM, como fase inicial para la implementación de la gestión del conocimiento en la entidad, donde una de las estrategias es el Mapa de Conocimiento.

Seguimiento Septiembre 3 de 2018: Se finalizó el diplomado en Gestión del Conocimiento, y como producto de éste, se construyó el documento: "Bases para la implementación de la gestión del conocimiento en la Contraloría General de Medellín", el cual será presentado al Consejo de Dirección para su aprobación.

- Desarrollar acciones para mejorar las competencias de los funcionarios:

Seguimiento septiembre 3 de 2018. Se han ejecutado conforme a lo planeado los planes tácticos de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo los cuales comprenden las acciones para mejorar las competencias de los funcionarios, tanto a nivel laboral como comportamental.

Seguimiento septiembre 3 de 2018. Se realizó reintroducción corporativa en el marco del día del servidor público en los temas de Liderazgo y comunicación organizacional y actualización del decreto 1083 de 2015 de la función pública.

### **3.8.2 Bajo nivel del Clima Organizacional.**

- Ejecutar y evaluar plan intervención:

Seguimiento septiembre 3 de 2018: El plan de intervención para fortalecer el clima organizacional se encuentra articulado con el plan de acción de Talento Humano y contempla acciones de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo, enfocadas en formación para el cambio y gestión del ser: Intervención de clima laboral, desayuno para el alma, gestores del cambio, seminario en valores, coaching para secretarías, riesgo psicosocial, entre otras.

### 3.8.3 No gestionar el conocimiento en la entidad de manera planificada.

- Capacitar un grupo de funcionarios de la Contraloría General de Medellín en gestión del conocimiento:

Seguimiento agosto 27 de 2018: Se celebró el contrato #5 con la universidad EAFIT para la realización del diplomado: "El conocimiento y su gestión", en el cual participaron 21 servidores de la Contraloría General de Medellín, durante los meses de marzo a julio de 2018.

- Elaborar proyecto de acuerdo para modificar estructura organizacional, creando la dependencia responsable de la gestión del conocimiento:

Seguimiento agosto 24 de 2018: Se elaboró conjuntamente con la Oficina Asesora de Planeación proyecto de Acuerdo que modifica la estructura organizacional de la entidad, presentado por parte de la señora Contralora al Concejo Municipal para su aprobación.

Mediante el Acuerdo 087 de 2018, artículo 1, se modificó la Estructura Organizacional de la Contraloría General de Medellín, creando una nueva dependencia denominada "Dirección Gestión del Conocimiento, Capacitación e Investigaciones, cuya función principal es:

- Presentar propuesta de Bases para implementar la gestión del conocimiento en la entidad:

Seguimiento agosto 27 de 2018: Se escribió el documento Bases para la implementación de la gestión del conocimiento en la entidad, el cual será socializado en Consejo de Dirección para su aprobación.

### 3.9 PLAN DE MEJORA

Durante la presente auditoría se realizó el análisis de las notas de mejora registradas en el módulo de mejora aplicativo ISOLUCIÓN que se relacionan con el procedimiento Gestión de Talento Humano Procedimientos Capacitación y Bienestar Social, en el siguiente cuadro se muestra la totalidad de acciones a desarrollar relacionadas con estos procedimientos:



Cuadro 12. Plan de Mejora aplicativo ISOLUCIÓN

| Fuente                   | Notas de Mejora |         | Acciones preventivas |         |
|--------------------------|-----------------|---------|----------------------|---------|
|                          | Abierta         | Vencida | Abierta              | Vencida |
| Evaluación Independiente | 1               |         |                      | 2       |
| <b>Total</b>             | 3               |         |                      |         |

Fuente: Modulo de Mejora – Aplicativo ISOLUCION

El Proceso de Gestión del Talento Humano tiene registradas 17 planes de mejora en el aplicativo ISOLUCION, de las cuales 3 apuntan al procedimiento de Bienestar Social, así:

### **Acción preventiva:**

#### **#250 (vencida) avance 100%**

Situación Actual: Se observó que las reliquidaciones (un nuevo plan de pagos), para los funcionarios que se retiran de la entidad y tienen crédito de vivienda, se realizan de forma manual en hojas de Excel, desde la Contraloría Auxiliar de Recursos Físicos y Financieros; sin que se utilice el aplicativo Kactus para el cálculo de las mismas. Es de anotar, que esta función que viene realizando la Contraloría Auxiliar de Recursos Físicos y Financieros, el artículo 7, numeral 2 del Acuerdo 029 de 2014, la establece a cargo de la Contraloría Auxiliar del Talento Humano; que le indica: "Coordinará y controlará las liquidaciones de los créditos otorgados, sus intereses moratorios y reliquidaciones". La identificación de los servicios adquiridos (trazabilidad).

Situación deseable: Gestionar la posibilidad de realizar las reliquidaciones y su control desde el sistema SEVEN.

El líder del proceso manifiesta en el seguimiento del 1 de febrero de 2018 "Las reliquidaciones de los créditos de vivienda que se realizan para los funcionarios que se retiran de la entidad, no es posible hacerlas utilizando el aplicativo Seven – Kactus, porque eso requiere cambiar el estado del funcionario de inactivo a activo, generando un mayor riesgo para la entidad. Por lo anterior, el proceso se continuará trabajando de la misma manera".

De acuerdo al análisis realizado por el equipo auditor de la respuesta del líder del proceso, esta acción preventiva no da cuenta de haber realizado gestiones con el proveedor de la viabilidad de poderse generar las reliquidaciones de exfuncionarios con beneficio del programa de vivienda, evidenciándose que los

aplicativos no se están utilizando al 100% al realizar tareas en forma manual que generan reproceso y mayores cargas laborales. Por lo tanto no se cierra.

#### # 251 (vencida) avance 100%

Situación Actual: Se observó que al realizar la migración de la información que se genera en el sistema Kactus, de los funcionarios que tienen crédito de vivienda bajo la modalidad de pago quincenal, al sistema contable Seven, el concepto 569 no separa los conceptos 567 (aporte a capital) y 568 (aporte a interés); lo que conlleva a generar en una hoja de Excel la reclasificación de estos conceptos para ser registrados en contabilidad; lo que constituye un mayor riesgo de generar información errónea por ser tratada de forma manual.

Situación deseable: Gestionar con el proveedor de Kactus y de Seven, y con la C.A. de Recursos Físicos y Financieros la parametrización del sistema con el objetivo de separar los conceptos: aporte a capital y aporte a interés para los funcionarios que tienen pago quincenal.

El líder del proceso manifiesta en el seguimiento del 10 de octubre de 2018 “los créditos de vivienda cuya modalidad de pago es quincenal fueron otorgados bajo una normatividad que no está vigente, y no es procedente realizar variaciones en la actualidad; menos aun teniendo en cuenta que solo son 14 servidores los que cuentan con dicha modalidad, y el volumen de información es mínimo por lo cual no se considera un riesgo alto.

De acuerdo al análisis realizado por el equipo auditor de la respuesta del líder del proceso, esta acción preventiva se cierra como no eficaz, por tratarse de un tema que al llevarse en forma manual sigue generando riesgos y reprocesos.

#### NOTA DE MEJORA

#### # 236 (abierta) avance 0%

Situación actual: De la información de deudores morosos a junio 30 de 2017, se observa, que hay 25 beneficiarios del crédito de vivienda reportados, de los cuales 24 no son funcionarios activos de la Contraloría; 12 se encuentran con demanda; y 5 con acuerdo de pago como resultado de las acciones tomadas por parte de la oficina Asesora Jurídica. Esto evidencia, que hay un riesgo de incumplimiento de pago ya materializado, que tiene implicaciones económicas graves para la entidad, sin embargo no se encuentra definido como tal en el mapa de riesgos del proceso.

Situación deseable: Dar tratamiento al riesgo de incumplimiento de pago de crédito de vivienda, que ya se ha materializado, con el fin de establecer controles que permitan mitigar las posibles implicaciones económicas a que está expuesta la entidad.

No se tiene avance ni actividades propuestas para esta nota de mejora.

## 4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

La Oficina de Control Interno realizó la verificación a los procedimientos Capacitación y Bienestar Social, con el propósito de establecer el cumplimiento de las actividades inmersas en cada uno de los procedimientos establecidos de acuerdo con las normas vigentes. Se verificaron los siguientes temas:

### Normograma

Al verificar el normograma del Proceso de Gestión del Talento Humano-Procedimientos Capacitación y Bienestar Social dispuesto por la entidad en el aplicativo ISOLUCIÓN se observó, que no se tienen incluidas todas las normas vigentes como la Circular 100-010 de 2017 y la Resolución 390 de 2017 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

### 4.1 Observaciones Procedimiento Capacitación

Mediante las Actas de Comité realizadas durante la vigencia, se logra evidenciar el seguimiento y verificación de disponibilidad de los recursos presupuestales.

Para el rubro de Capacitación, se evidencia modificación al presupuesto inicial por valor de \$23.588.277, representada en dos modificaciones por valor de \$9.411.723 y \$33.000.000, de la siguiente forma:

La Contraloría General de Medellín, solicitó mediante oficio 20180009415, realizar un traslado de recursos en su presupuesto de funcionamiento con el fin de ajustar el presupuesto del órgano de control, ya que se debía ajustar el presupuesto general de acuerdo al IPC, lo que correspondió a una reducción para esa vigencia en \$9.411.723, solicitud que fue aprobada mediante Decreto 0065 de enero 18 de 2018.

De igual forma, mediante oficio con radicado interno 201810205187 y 201810219363, la entidad solicitó traslado de recursos, con el fin de incrementar el rubro de Sistema Municipal de Capacitación en \$33.000.000, en razón al requerimiento de capacitación en el aplicativo Seven para cada uno de los funcionarios que lo opera; pero esta actividad no pudo desarrollarse en la vigencia 2018, la cual fue incluida en el plan táctico de Capacitación de la vigencia 2019,

La construcción del Plan Institucional de Capacitación-PIC de la Contraloría General de Medellín se realiza con base en la identificación de las necesidades por parte de las dependencias, mediante el diligenciamiento del formato que se tiene dispuesto en el aplicativo Isolución, permitiendo la participación de todos los funcionarios de la entidad, ajustado a los cambios del Decreto 87 de 2018.

En el cronograma definido para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación se pudo evidenciar que:

- ✓ En desarrollo del Plan Táctico de Capacitación en eventos cerrados se vienen ejecutando 9 Diplomados, 29 cursos, 7 seminarios y capacitaciones en Inglés por niveles, y en el sistema de información Mercurio. Además se han adelantado 32 capacitaciones por solicitudes individuales.
- ✓ Para ejecutar el Plan Táctico de Capacitación se celebraron 8 contratos y una adición por un valor de \$643.992, para un cumplimiento del 96% de presupuesto ejecutado a octubre 31 de 2018.
- ✓ El Equipo Auditor revisó los contratos 5 y 43 que suman \$220.762.000, correspondiente al 34% del presupuesto contratado, así:

Cuadro 13. Contratos Revisados

| Consecutivo  | Número de Contrato | Contratista       | Objeto                                                                                                                                                                                                                                                 | Valor              |
|--------------|--------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1            | 5                  | UNIVERSIDAD EAFIT | Contrato de prestación de servicios profesionales para la capacitación Integral como apoyo a la gestión de la Contraloría Auxiliar del Talento Humano.                                                                                                 | 187.680.000        |
| 7            | 43                 | ESPIRAL GRUPO SAS | Contrato de Prestación de servicios y apoyo a la gestión de la contraloría auxiliar del talento humano para la capacitación seminario "Formación en valores-Fortalecimiento del ser" a dos grupos de funcionarios" no superior a 30 personas cada uno. | 33.082.000         |
| <b>Total</b> |                    |                   |                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>220.762.000</b> |

Fuente: Secretaría General de Organismos de Control

**Contrato 05 de 2018:** Se observó cumplimiento a los requerimientos mínimos que deben contener los estudios previos, sin embargo, no se realizó seguimiento a los diplomados de "Valoración de Empresas", "Gestión del conocimiento", "Normas Internacionales de Auditoría", de acuerdo con lo expresado en los memorandos

201800010386, 201800010389, 201800010390 del 29 de octubre de 2018.por parte de los supervisores.

**Contrato 43 de 2018:** Se observó cumplimiento a los requerimientos mínimos que deben contener los estudios previos; sin embargo, mediante Memorando 201800010399 del 29 de octubre de 2018, se solicitan los informes de supervisión del contrato.

Se evidencia en Acta del 16 de julio de 2018 que con recursos del año 2017 se celebraron dos convenios interadministrativos; en el marco del convenio con el ITM se contrataron 29 cursos de los que a la fecha no se han realizado en su totalidad. Con el Colegio Mayor se contrataron tres diplomados en Supervisión e Interventoría Contractual con énfasis en proyectos sociales. Se han realizado dos diplomados y se requirió efectuar otrosí el 10 de septiembre de 2018 al convenio interadministrativo No.146 de 2017, en el cual se contempla el plazo adicional hasta el 31 de julio de 2019.

En el aplicativo mercurio no hay registros de creación del expediente de capacitación, el cual debe contener las actas del Comité de Capacitación con las correspondientes decisiones tomadas durante la vigencia 2018, incumpléndose el numeral 7.3 del Procedimiento Código P-GTC-GT-002, Versión 7 Capacitación.

Además de acuerdo al numeral 13.2 y 13.3 del procedimiento, se deben ingresar al Módulo Formación y Desarrollo –FD- del aplicativo Kactus, las capacitaciones realizadas y aprobadas por el Comité de Capacitación. Actualmente esta actividad no se está realizando; generando reproceso por tener que hacerse en forma manual, subutilizando el sistema.

En cuanto al control de asistencia a los eventos de capacitación que tiene establecido la entidad, está bajo la responsabilidad a las Instituciones Educativas con las que se contrata, de tal forma que sean ellos quienes la certifiquen, lo que permite un seguimiento imparcial y objetivo del registro de asistencia, dado el compromiso que adquiere el empleado con la entidad.

En la verificación de la cuenta contable 52022301-Capacitación, se observó inconsistencia en la causación de dos capacitaciones realizadas en la Contraloría de Florencia - Caquetá, llevando la causación a los dos funcionarios que asistieron, donde se debía contablemente llevar al proveedor; por lo tanto se debe generar una reclasificación al tercero FOBISCE NIT 900, 312,857-0; es de anotar, que al 12 de diciembre de 2018 no se ha efectuado la reclasificación.



Se observó que durante la vigencia 2018, ingresaron a la entidad 8 funcionarios en diferentes fechas y se tomó la decisión de realizarles la inducción en bloque. Es de anotar, que a la fecha de la presente auditoría se tiene pendiente la segunda parte de la inducción; incumpliendo lo dispuesto en la Resolución 196 de 2010, artículo 10.

Para asegurar que los jefes entrenen a los nuevos servidores de su dependencia, según lo prevé el documento de apoyo Gestión del Talento Humano, código D-GTC-GT 001 versión 9 dispuesto en el aplicativo Isolución, es necesario realizar un seguimiento por parte de la Dirección de Talento Humano a fin de garantizar el cumplimiento de este deber. Del entrenamiento al nuevo servidor público, debe dejarse evidencia en los formatos establecidos para tal fin. Actividad que no se está realizando.

De otro lado, no se cuenta con un registro periódico de eventos de capacitación ni de funcionarios capacitados. Es importante este control, pues se permite hacer un análisis de los mismos y sobre los resultados de la actividad académica, así como de las eventuales fallas que puedan presentarse a fin de establecer correctivos oportunos durante la ejecución del Plan de Capacitación.

En resumen, las actividades ejecutadas de capacitación con corte a octubre de 2018, fueron las siguientes:

Cuadro 14. Eventos de Capacitación VS Participantes a octubre de 2018

| Cantidad | Tipo de Evento                 | # de capacitados |
|----------|--------------------------------|------------------|
| 11       | Diplomados                     | 297              |
| 26       | Cursos (varios)                | 395              |
| 9        | Seminario Taller (varios)      | 455              |
| 28       | solicitudes individuales       | 87               |
| 8        | Eventos con recurso interno    | 305              |
|          | Día del Servidor - Reinducción | 298              |
|          |                                |                  |

Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano

Es importante considerar que con la nueva estructura de la entidad y las funciones de las dependencias, debe garantizarse el cumplimiento del artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, relacionado con los planes de capacitación, pues corresponde a la Dirección de Talento Humano garantizar que éstos obedezcan a la satisfacción de las necesidades y requerimientos detectadas en las diferentes áreas de trabajo y de los empleados, a fin de asegurar el desarrollo de las

competencias laborales y la excelencia de los servidores de la Contraloría; por lo que deberá garantizarse una adecuada articulación entre la Dirección de Talento Humano y la Dirección Gestión del conocimiento, Capacitación e investigaciones, responsable ahora de la ejecución de estos planes. Es preciso establecer la manera en la que se logrará la efectiva participación de Talento Humano, bien puede ser a través de los diferentes comités o de la forma que lo estimen conveniente, pero siempre garantizando el cumplimiento de lo previsto en el aludido Decreto. Recomendamos un acuerdo previo entre las dos dependencias que permita un trabajo armónico y ajustado a la norma.

#### **4.2 Observaciones Procedimiento Bienestar Social**

Las resoluciones internas relacionadas con el objeto de la presente auditoría, deben estar publicadas por ley de transparencia y no todas se encuentran dispuestas en la intranet o en la página web de la entidad.

Se observó que los planes de Bienestar Social e Incentivos de la Contraloría General Medellín se ejecutan de acuerdo con las Resoluciones internas 196 de 2010, 173 de 2013, 118 de 2011, 198 de 2016 y 078 de 2018; y el Procedimiento Bienestar Social código P-GTC-G-006; además se evidenció que no se llevan a cabo todos los autocontroles dispuestos en estos documentos para las actividades a desarrollar.

El Plan de Bienestar Social para la vigencia 2018, no detalla las actividades específicas, los responsables, ni las fechas probables para su realización, solo un valor aproximado por ítems.

Y con relación al Plan de incentivos se observó que los controles están inmersos en la Resolución 078 del 2018.

En el transcurso de la auditoría se observó, que para dar cumplimiento al plan de Bienestar Social e incentivos vigencia 2018, se realizó traslados al rubro presupuestal “1122212032105 Bienestar Social e Incentivos”; adicionándose el contrato 037-2018 con CCF Comfenalco de Antioquia por valor aproximado de \$152.065.963.

Con relación a los intereses de mora de los créditos de vivienda se observó:

La población con más riesgo de morosidad son los exfuncionarios de la entidad beneficiados con el programa de vivienda.

En el momento en que se realiza el desembolso de un crédito de vivienda por tesorería, automáticamente se carga en el sistema SEVEN la información del préstamo, alimentando las cuentas contables para iniciar la amortización del plan de pagos escogido por el usuario. La Dirección de Talento Humano envía la información del plan de pagos a Tesorería en forma física, la cual sirve como insumo para alimentar las bases de datos de funcionarios y exfuncionarios; es de anotar, que a la fecha los servidores públicos activos no presentan mora debido a que las cuotas se deducen por nómina.

Se evidenció que tesorería realiza como autocontrol conciliaciones de los créditos de vivienda con las bases de datos que se llevan en forma manual.

Tesorería realiza reliquidación del plan de pagos en forma manual cuando se presenta una de las siguientes situaciones:

- Retiro de la entidad del servidor público con crédito de vivienda
- Cuando se hace un abono al capital

De conformidad con lo estipulado en el Acuerdo 029 del 2014, artículo 8, numeral 1, la Contraloría Auxiliar de Recursos Físicos y Financieros debe “revisar las liquidaciones de los créditos otorgados, sus intereses corrientes y moratorios y reliquidaciones”, dado que la primera liquidación de plan de pagos se genera en la Dirección de Talento Humano desde el aplicativo kactus.

Cuando se presentan reliquidaciones a exfuncionarios se realizan de forma manual desde la Contraloría Auxiliar de Recursos Físicos y Financieros; toda vez, que no puede llevarse a cabo desde el aplicativo kactus, porque se desconfigura la nómina al activar al ex funcionario; lo que implica riesgos de errores de proyección de plan de pagos, entre otros. A la fecha no se ha definido en el documento de apoyo a quien corresponde realizar esta actividad, no obstante estar en plan de mejora, dicha observación.

Al momento en que el beneficiario del crédito de vivienda deja de cancelar su obligación, se observó lo siguiente:

Si cancelan la cuota al mes siguiente de la mora, no se causan ni se cobran intereses moratorios. Es importante señalar, que la liquidación de los intereses moratorios se realiza en el segundo mes de mora, tomando como base la primera cuota vencida multiplicada por la tasa del mes en que se realiza el cálculo. Se observa que la entidad utiliza la tasa de interés mensual reportada por la

Superfinanciera, tal como lo indica el artículo 17 literal c) del Acuerdo 29 de 2014 para el cálculo de los intereses de mora.

Cumplidos los dos meses en mora, Tesorería da aplicación al artículo 39 del Acuerdo 029 del 2014, que dispone: “a partir del segundo mes de mora, la Contraloría Auxiliar de Recursos Físicos y Financieros informará a la Oficina Asesora Jurídica para que inicie el correspondiente cobro prejudicial”, enviando un listado con los morosos y el respectivo cálculo de los intereses por mora de: Capital, intereses corrientes y seguros, de manera separada. Es importante señalar, que los intereses de mora deben ser calculados, registrados y cobrados a partir de la primera cuota incumplida, independiente de que se reporte o no a la Oficina Asesora Jurídica, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 45 de 1990, que dispone: *“Artículo 65. Causación de intereses de mora en las obligaciones dinerarias. En las obligaciones mercantiles de carácter dinerario el deudor estará obligado a pagar intereses en caso de mora y a partir de ella. Toda suma que se cobre al deudor como sanción por el simple retardo o incumplimiento del plazo de una obligación dineraria se tendrá como interés de mora, cualquiera sea su denominación”*.

Tesorería registra la información en el aplicativo SEVEN módulo contabilidad todo el cálculo de intereses y seguros a partir del momento en que el funcionario entra en mora, esto es, desde el primer pago incumplido.

De la verificación realizada a los exfuncionarios que son los que presentan mora por el concepto del programa de vivienda se observó a octubre 31, que figuran 27 exfuncionarios reportados a la Oficina Asesora Jurídica como morosos, de los cuales 8 están con proceso de demanda.

Ahora bien, frente a los programas de bienestar en general, durante el 2018 se recuperaron recursos del programa en cumplimiento al artículo 28 de la Resolución 196 de 2010, parágrafo segundo. A la fecha se ha recuperado por inasistencia a Bodytech \$2.407.958, de los cuales \$321.660 corresponde a la vigencia 2017; por inasistencia a Comfama se recuperó \$343.080. Total recuperado: \$2.751.038.

Con relación al Comité de Deportes, en el acta 3 del Comité de ética del 22 de mayo de 2018, se dispuso: “Teniendo en cuenta para el plan del año 2017, el comité de deportes no fue oportuno en la proyección de las actividades para el año 2018 y por ende no solicitó presupuesto para el desarrollo de las mismas, se aprobó en el comité incluir entrenamientos deportivos liderados por el Comité de Deportes”. Se evidenció que el comité de deporte no definió plan deportivo para la

vigencia 2018, no realizó presupuesto, no presentó informes escritos de su gestión, entre otras.

## 5. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones relacionadas con el Plan Institucional de capacitación se comunicarán a la nueva Dirección de Gestión del Conocimiento, Capacitación e Investigación, dado que los nuevos acuerdos, le asignan la ejecución del mismo, a partir de presente vigencia.

### 5.1 DIRECCIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, CAPACITACIÓN E INVESTIGACIONES

- Actualizar normograma relacionado con el procedimiento Capacitación, Resolución 390 de 2017 y Circular 100-010 de 2017 de la Función Pública.
- Ajustar y actualizar la documentación del procedimiento teniendo en cuenta los Acuerdos 087 y 088 de 2018, tales como, Documentos de Apoyo, Políticas, Manuales, Procedimientos, Instructivos internos de la entidad y resoluciones. Es preciso ajustar todos los documentos y normas internas a la menor brevedad posible para cumplir con los citados acuerdos municipales.
- Dar cumplimiento a las actividades 13,2 y 13,3 del procedimiento Capacitación, relacionadas con la utilización Módulo formación y desarrollo – FD- del aplicativo Kactus, para las capacitaciones realizadas y aprobadas por el Comité de Capacitación, con el fin de llevar el registro y control de todos los eventos por este concepto, y a su vez generar los reportes que correspondan, donde se pueda efectuar la verificación de su cumplimiento.
- Dar cumplimiento a las actividades contenidas en el del procedimiento Capacitación, relacionadas con la actividad 16, en relación con la gestión del entrenamiento en el puesto de trabajo a los funcionarios nuevos.
- Llevar un control de personal capacitado, número de capacitaciones obtenidas y presupuesto ejecutado, de manera periódica, a efectos de conocer estadísticamente las actividades de capacitación y definir claramente las actividades que en este sentido deben realizarse.
- Garantizar el cumplimiento del Procedimiento de Gestión Talento Humano código M-GTC-GT-001 versión 9, numeral 8.1.1. “entrenamiento en el



puesto de trabajo” en relación al registro en el formato F-GTC-GT-077 que registra la inducción al funcionario que se vincula o cambia de dependencia. Así mismo, debe asegurarse la oportuna y completa inducción a los nuevos servidores de la entidad.

## 5.2 SECRETARÍA GENERAL DE ORGANISMOS DE CONTROL

Después de socializado el informe preliminar con la Dirección de Talento Humano, se deduce que a la Secretaría General, también corresponden algunas acciones de mejora, tal como se relacionan a continuación:

- Revisar los requisitos para la designación en debida forma de los supervisores y sus apoyos a la contratación y garantizar así el cumplimiento del numeral 13.4 OBLIGACIONES, FUNCIONES Y ROLES DEL SUPERVISOR O INTERVENTOR CON APOYO del Manual de Contratación, Código M-GRI-GS-001 Versión 4, “...Generar los informes periódicos, mensuales y dirigidos al ordenador del gasto o por cada pago, dependiendo del contrato, en el cual debe realizarse un recuento de...”. Es importante que el supervisor designado reúna las calidades necesarias para verificar contable, jurídica, técnica y administrativamente los contratos, tal como se deduce de la ley 1474 de 2011. Lo anterior, ante las situaciones presentadas con los contratos 5 y 43 de 2018.

## 5.3 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

- Dar cumplimiento al numeral 4. “Condiciones iniciales” ítem 4.1 del Procedimiento Bienestar Social código: P-GTC-006 versión 8, relacionado con el cronograma de actividades de bienestar social.
- Ajustar las Resoluciones internas relacionadas con los programas de bienestar social e incentivos, de conformidad con la nueva estructura organizacional y normativa vigente. Así como los documentos que con ello se relacionen,
- El Comité de Deportes debe dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Resolución No. 059 de 2013, artículo 4, relacionadas con el plan deportivo, estrategias de integración deportiva para los funcionarios e informes, entre otras.

- Dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 198 de 2016, para el otorgamiento de los estímulos a los empleados, en su artículo quinto, y sexto principalmente.
- Garantizar el cumplimiento del Procedimiento de Gestión Talento Humano código M-GTC-GT-001 versión 9, numeral 8.1.1. “entrenamiento en el puesto de trabajo” en relación al registro en el formato F-GTC-GT-077 que registra la inducción al funcionario que se vincula o cambia de dependencia. Así mismo, debe asegurarse la oportuna y completa inducción a los nuevos servidores de la entidad.

#### **5.4 CONTRALORÍA AUXILIAR DE RECURSOS FÍSICOS Y FINANCIEROS.**

A esta dependencia también corresponden algunas acciones de mejora:

- Dar cumplimiento al artículo 65 de la Ley 45 de 1990, en cuanto a la liquidación de interés moratoria para el crédito de vivienda, esto es, liquidar y cobrar dicho interés a partir del momento en que se incurre en la mora, sin excepción.
- Plantear a la Alta Dirección la necesidad de contar con un aplicativo que garantice la integridad y aseguramiento de la información relacionada con los créditos del programa de vivienda
- Generar estrategias para el recaudo de las cuotas de los exfuncionarios del programa de vivienda que minimicen el riesgo de mora en los mismos.

## ANEXOS

### ANEXO 1. Actividades ejecutadas en la vigencia 2018 para el Plan de Bienestar Social.

Actividades de Bienestar Social ejecutadas por el contrato 037-2018

| ACTIVIDAD                                    | VALOR EJECUTADO A<br>OCTUBRE/2018 |
|----------------------------------------------|-----------------------------------|
| Integración Secretarías                      | 5.362.800                         |
| Tours Regionales "Ruta Silletera"            | 7.622.941                         |
| Cursos deportivos en el piso 9 de la entidad | 14.758.380                        |
| Vacaciones Creativas                         | 87.012.903                        |
| Reuniones en Quirama                         | 732.000                           |
| Reuniones Piedras Blancas                    | 1.951.600                         |
| Plan Americano en Hostería los Farallones    | 1.953.105                         |
| Salud ocupacional                            | 3.191.257                         |
| Trabajo en altura                            | 335.500                           |
| Quinquenios                                  | 7.712.490                         |
| Entrenamiento deportivo                      | 20.156.481                        |
| Día de la Mujer                              | 4.242.767                         |
| Día del Hombre                               | 1.884.020                         |
| Curso de Valores - (Diplomado Biblia)        | 9.248.000                         |
| Día del Servidor Público                     | 60.534.518                        |
| Reuniones Gestores del Cambio                | 94.679                            |
| Intervención Clima Laboral                   | 17.280.000                        |
| Medición Clima Laboral                       | 22.905.120                        |
| Riesgo Psicosocial                           | 5.632.538                         |
| Retiro Espiritual                            | 20.855.083                        |
| Bienvenida a la navidad - caja navideña      | 2.237.400                         |
| Integración Amor y Amistad                   | 7.089.800                         |
| <b>Total</b>                                 | <b>302.793.382</b>                |

Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano