



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

Cartagena de Indias, D.T.y.C., 06 de diciembre de 2022.

Señores:

Comisión Tercera.

Ciudad.

REFERENCIA: “PROYECTO DE ACUERDO POR MEDIO DEL CUAL SE REDISEÑA LA PLANTA DE EMPLEOS, LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA, LAS FUNCIONES DE SUS DEPENDENCIAS, LA ESCALA SALARIAL PARA LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA”.

Cordial saludo:

Cumpliendo con el deber asignado por la Mesa Directiva de la Corporación, presentamos ponencia para **SEGUNDO DEBATE al proyecto de acuerdo de la referencia**, “PROYECTO DE ACUERDO POR MEDIO DEL CUAL SE REDISEÑA LA PLANTA DE EMPLEOS, LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA, LAS FUNCIONES DE SUS DEPENDENCIAS, LA ESCALA SALARIAL PARA LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA”

El Proyecto de Acuerdo fue radicado ante esta Corporación, por parte de la Personería Distrital de Cartagena de Indias, el día 03/11/ 2022 y en plenaria el 08/11/2022. La Presidencia de la Corporación, conforme a las disposiciones del Reglamento del Concejo, designó como ponentes a los concejales LAUREANO CURI ZAPATA (COORDINADOR), GLORIA ESTRADA BENAVIDES, CAROLINA LOZANO BENITORREVOLLO, CARLOS BARRIOS GOMEZ.

En Audiencia Pública adelantada el día 18 de noviembre de 2022 en sesión ordinaria y en comisiones Tercera, la cual se realizó de manera presencial y con transmisión por redes sociales del Concejo Distrital, dentro del trámite reglamentario de la iniciativa, se inscribieron miembros de la comunidad. En virtud de tal se llamó en audiencia a los inscritos y se dieron las siguientes intervenciones:

INTERVENCIONES

ANTONIO APONTE	Manifiesta que va a Escuchar la nueva estrategia de la Personería y después exponer.
GREGORIO SALGADO	No estaba en la plataforma
CONSUELO GAITAN	REPRESENTACION DE LA PERSONERA – DELEGADA DE LA PERSONERA DISTRITAL.
<u>YANI MARIA AGUAS RODRIGUEZ - PERSONERA AUXILIAR- DELEGADA POR LA PERSONERA DISTRITAL</u>	Manifiesta “Al entrar a explicar un proyecto de acuerdo que busca reestructurar y actualizar la planta de empleo de la



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

Personería Distrital de Cartagena, antes que nada, honorables concejales queremos decirles que esto es un proyecto de ciudad, no es un proyecto caprichoso, es un proyecto que busca actualizar y modernizar la planta de empleo de la Personería debido a los cambios sociales que actualmente tenemos en nuestra ciudad.

La Personería Distrital de Cartagena de indias, es un ente del ministerio público que protege, promueve y divulga el ejercicio pleno de los derechos humanos, la vigilancia de la conducta oficial y la protección del interés público, mediante el espacio de participación ciudadana y resolución de conflicto, la cual tiene como objetivo principal la promoción de actividades de prevención, protección y concientización de los derechos humanos.

Es preciso anotar que de acuerdo al eje misional y los objetivos de la entidad podemos construir o fortalecer nuestra planta de empleo contando con una trazabilidad que contenga un previo estudio de sus composiciones, además, debemos manifestar que la estructura administrativa de la Personería Distrital, es una estructura que tiene más de 20 años que no ha sido modernizada y no se han adoptado oficialmente los manuales de funciones tal como lo establece la ley.

En el Acuerdo 35 del 2005, sin fundamento alguno se creó una serie de empleos sin jefatura, sin crear las dependencias correspondientes y sin mucho menos definir funciones de esas dependencias, como tampoco se realizó una distribución entre los empleos de despacho del Personero Distrital, los cuales tienen una connotación especial a la luz de lo previsto en la ley 909 del 2004 y los empleos de planta global como lo dispone la ley 489 de 1998, de igual manera la Personería Distrital tampoco en su oportunidad expidió un acto administrativo distribuyendo los empleos tal como lo dispone la ley. Además debemos recordar que la planta de personal no son estáticas deben ser dinámicas y debe irse actualizando en la medida que surgen nuevas competencias, nuevas necesidades tanto de orden legal; como el caso específico



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

de nuestra entidad este rediseño de la planta de empleo se debe a unos cambios sociales que está sufriendo la ciudad y que viene sufriendo año tras año que se genera con el crecimiento de la población, de las migraciones, de los desplazamientos internos e intra urbanos, de la desescolarización de nuestros niños y jóvenes, de los altos índices de pobreza, de la trata de personas y el surgimiento de nuevos grupos minoritarios que son de orden y especial atención constitucional; así, con esta reestructuración lo que se busca es corregir esas irregularidades y conformar dependencias que podrán atender cabalmente competencias asignadas en la ley en materia de resolución de conflictos, atención integral del conflicto armado, movilidad, comunidad y grupos de especial protección constitucional.

En el marco de los principios de la función administrativa este proyecto busca modificar la estructura organizacional de la personería distrital de Cartagena y se determina las funciones de su dependencia acorde a las realidades organizacionales y posibilidades financieras de este ministerio público en la aplicación de lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 2 de la ley 1551 del 2012.

Cómo soporte básico de este proyecto que hoy nos ocupa tenemos un estudio previo que realizó la escuela pública ESAP en el año 2020 a la personería distrital de Cartagena, y además se ha tomado un trabajo del equipo interdisciplinario de la Personería, recordar que en algún momento el año pasado 2021, la Personería Distrital ya había presentado este proyecto el cual fue archivado en la primera audiencia pública debido a unas inconformidades presentadas por parte de la ciudadanía, la planta de empleados de la Personería y algunas propuestas presentadas por los cabildantes, propuestas que se han tenido en cuenta para el rediseño y la nueva presentación de este proyecto atendiendo todas las recomendaciones tanto de la comunidad como de equipo colegiado y de la planta de personal de la entidad, se marca en nuestro plan estratégico Personería somos todos 2020-2024, el cual proyecta grandes componentes como el cumplimiento de las seis líneas estratégicas formuladas en este plan estratégico y este atiende a una



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

	<p>Personería que fortalece y moderniza su gestión institucional, busca fortalecer la capacidad administrativa e institucional en áreas específicas atendiendo requerimientos que permitan ejercer las funciones de este agente del ministerio público bajo criterios de eficiencia y eficacia se busca cumplir con funciones asignadas y a su vez actualizar el manual de funciones específico requisito de competencias laborales y se adopte una nueva y planta.</p> <p>De acuerdo con los factores que requiere la planta de empleo se tiene como resultado la conveniencia de incrementar nuestra planta de empleados en un total de 83 plazas, es de resaltar que actualmente la planta de personal de la Personería de Cartagena la gran mayoría son personas asistenciales y con conocimientos técnicos, es por ello, recalamos es un proyecto de ciudad de poder modernizar la planta, ingresando personas idóneas para desarrollar ciertas actividades que tiene la ciudad, anteriormente teníamos seis empleados profesionales dentro de la planta, con esta nueva modernizaciones ampliaríamos 19 empleos más profesionales para un total de 25 empleados profesional actualmente la personería no cuenta con un contador público de planta.</p> <p>Con este proyecto se crea una nueva Personería delegada actualmente cuenta con 15 personeros delegados en las diferentes áreas como decir una personería para familia, una personería para la comunidad se considera importante crear una personería para la movilidad y el medio ambiente; la creación de centro de conciliación que fue aprobado por el Ministerio de Justicia al día de hoy no se le ha puesto en marcha.</p>
<p><u>CONCEJAL LILIANA SUAREZ BETANCUR</u></p>	<p>Manifiesta “Este proyecto que está en estudio y que a todas luces la modernización de la Personería es necesario, lo que se está requiriendo lo que se está mostrando dentro de este proyecto es lo que una Personería requiere para su mantenimiento y que sea a la vanguardia de los desafíos es lo que se requiere.</p> <p>Sin embargo esta corporación está en estudio de la misma Comisión Tercera no estoy en la misma pero es un proyecto que nos concierne a todos y a todas, creo que lo más importante</p>



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

	<p>es salvaguardar los derechos laborales, veo que el proyecto lo está contemplando es lo más importante; han llegado personas de fuera que han manifestado que llevan muchos años trabajando y es entendible porque hace parte de la misma dinámica de modernización sin embargo, siempre va a estar salvaguardando sus derechos, siempre va a estar a favor del derecho. Este proyecto viene en derecho de conveniencia y legalidad, hay que darle ahí un estudio exhaustivo es oportuno más en este momento circunstancial que está viviendo la misma ciudad la misma necesidad que está llamado para eso.</p> <p>Respuesta: Uno de los compromisos a los ajustes y atendiendo casualmente esas inconformidades e inquietudes que tenían los empleados actuales de la Personería de Cartagena quiero decirle Doctora, que la misma personera Carmen de Caro Meza, en reunión previa a esta audiencia reunió a la planta de empleados y aclaró a todos que ninguno de ellos serán retirados, solamente habrán encargos en algunos cargos y códigos pero todo quedará dentro de esa planta de personal que se pretende modernizar alguno de ellos deberán salir por algunos días porque hay algunos encargos que deberán volver a su cargo de carrera y volver hacer el encargo trataremos que sea por lo mínimo los días que sean necesarios.</p> <p>Concejala Liliana Suarez, por la misma característica es lo que se debe hacer debe quedar por audio cuando hay cambio suceden estas cosas, que el proceder sea siempre salvaguardar los derechos de los trabajadores.</p>
<p><u>CONCEJAL KATTIA MENDOZA SÁLEME</u></p>	<p>; Manifiesta “Es un proyecto oportuno, todas esas asperezas con el tema del sindicato, todo ese traumatismo que había causado este proyecto a nivel de la Personería se ve evidenciado fue superado y pienso que fue superado por algunas estrategias que ustedes manejaron, porque esos cambios es lo más traumático que más pueden generar impacto en los empleados y si ustedes le han garantizado a los empleados el sostenimiento de ellos y le han garantizado que va a ver un mejoramiento una reorganización en la planta creería yo que el proyecto lo que generaría sería un verdadero impacto en modernización y que los tengan en cuenta en todas las fases del proceso y que de una u otra manera</p>



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

puedan tener la tranquilidad que estos 19 cargos van a estar alineados a las seis líneas estratégicas que tienen como ejes fundamentales, que sin duda creería están fundamentados en el proyecto de acuerdo y más de pronto cuando usted menciona que la Personería no tiene un contador, que hoy la Personería tiene muchas personas técnica entonces este proyecto iría a la generación o al mejoramiento de la parte profesional, de esta manera yo si quisiera estudiar un poquito y me hicieran llegar ese previo manual de funciones que tendrían esos nuevos cargos para poder mirar que los haya encaminado a esas 6 líneas fundamentadas en la base fundamental de este estudio, leí el estudio de la ESAP, es importante que ustedes hacer este estudio previo de este Manuel de funciones podemos alimentar o un poco actualizar ese estudio que la ESAP se hizo en su momento. Me hiciera llegar ese estudio previo de los manuales.

Creería que la Personería que se va a crear de Movilidad y Medio Ambiente, se va a generar un gran impacto siempre y cuando al observar esas funciones que va a tener esa persona dentro de sus competencias puedan generar un impacto en la línea de acción, si solicitarle eso como para nosotros formalizar un poco el estudio y que sigan garantizando esos procesos, creo tienen el recurso, usted habló que tienen 12 mil millones para poder soportar la planta pienso que disminuiría un poco el número de órdenes de prestación de servicio que creo es el ejercicio que han hecho para poder inyectar estos recursos a esa nómina.

Respuesta Personería Distrital: Para aclararle que dentro de los documentos que les hicimos llegar a los honorables concejales, está un estudio que ha sido reforzado de ese estudio previo que realizo la ESAP y que fue contratado para la Personería del proyecto del año pasado, este estudio que presentamos fue un estudio que acató sugerencias tanto de parte de ustedes, como de los empleados y como de la ciudadanía, dentro de este proyecto tenemos Doctora ahí están las funciones específicas de las dependencias y posteriormente se realizará el manual de funciones de cada uno de estos empleos, realmente lo que en este momento estamos pidiendo es el apoyo de aprobación de este proyecto demostrando de qué serían las funciones de cada una de esas



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

	dependencias y sí, financieramente tenemos 12 mil millones de pesos y de hecho atendiendo de pronto los lineamientos de nuestro Gobierno Nacional de disminución las prestaciones de servicios para tener una planta moderna que pueda atender todas las necesidades de la ciudad.
<u>PEDRO APONTE</u>	Manifiesta “Poner de presente lo siguiente: soy un convencido que el fortalecimiento institucional de entidades del Estado de acuerdo a los cambios, también es cierto que hace 20 años no se reestructura la planta de personal y es una necesidad; me llama poderosamente la atención doctora Kathia, que todo el mundo está contento en la personería y cuenta con seis sindicatos, preguntarles a los cinco o seis sindicatos si fueron consultados después de la primera audiencia el año pasado, si están de acuerdo, en la personería existen una memoria histórica y no comparto que las personas que están son solo de conocimientos técnicos, la Personería tiene unos delegados que son profesionales, lo que no me queda claro es la salida de personal momentáneamente y después regresan el que sale oficialmente no regresa”.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Marco Legal General

Competencia Del Concejo Distrital.

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 315 de la Constitución Nacional en concordancia con el parágrafo 1 del Artículo 71 de la ley 136 de 1994, la iniciativa del proyecto de acuerdo es exclusiva del ejecutivo municipal.

Artículo 71.- Iniciativa. Los proyectos de acuerdo pueden ser presentados por los concejales, los alcaldes y en materias relacionados con sus atribuciones por los personeros, los contralores y las Juntas Administradoras Locales. También podrán ser de iniciativa popular de acuerdo con la Ley Estatutaria correspondiente.

Competencias del Personero.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

La Constitución Política de 1991, en el Artículo 117 establece: "*El Ministerio Público y la Contraloría General de la República son órganos de control. Mediante este artículo se materializan las entidades de control, el primero es el representante de la sociedad ante el Estado y el otro, tiene a su cargo la vigilancia de la gestión fiscal y el control de resultado de la administración.*"

Seguidamente, en el Artículo 118 ibidem señala: "*El Ministerio Público será ejercido por el Procurador General de la Nación, por el Defensor del Pueblo, por los procuradores delegados y los agentes del Ministerio Público, ante las autoridades jurisdiccionales, por los personeros municipales y por los demás funcionarios que determine la ley. Al Ministerio Público le corresponde la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de quienes desempeñen funciones públicas*".

No obstante, antes de la Constitución Política de 1991 está el Decreto Ley 1333 de 1986 por el cual se expide el Código de Régimen Municipal, que dedica todo el Capítulo VII, a los personeros, desde el artículo 135 hasta el Artículo 151, que incluyen capítulos específicos del Personero como el Defensor del Pueblo o

Veedor Ciudadano (Capítulo I) y el Personero como Agente del Ministerio Público (Capítulo II).

Posteriormente, en el año de 1990 se expidió la Ley 3ª que modificó y adicionó el Título VII del Código de Régimen Municipal (Decreto 1333 de 1986) dedicado a los Personeros, en los siguientes aspectos:

Artículo 1º El artículo 135 del Código de Régimen Municipal, quedará así:

"En cada Municipio habrá un funcionario que tendrá el carácter de defensor del pueblo o veedor ciudadano, agente del Ministerio Público y defensor de los derechos humanos, llamado Personero Municipal, que tendrá un suplente designado por el mismo que elija al principal.

El suplente reemplazará al principal en todo caso de falta absoluta o temporal, mientras se provee lo conveniente por quien corresponda.

Las calidades previstas en el artículo 137 del Código de Régimen Municipal, deberán observarse así mismo para el Personero suplente

Artículo 3º Adiciónese el artículo 139 del Código de Régimen Municipal, los siguientes numerales:

(...)

16. Presentar a consideración del Concejo, los proyectos de acuerdo que estime conveniente para garantizar el adecuado cumplimiento del derecho de petición e información.

(...)

El artículo 152 del Código de Régimen Municipal, quedará así: "Son atribuciones del Personero, que cumplirá como defensor de los derechos humanos.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

Ya en el año de 1994 y en desarrollo de la Constitución Política de 1991, se expidió la Ley 136 de 1994, “Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y funcionamiento de los Municipios” que dedica el numeral XI a los Personeros Municipales (Artículos 168 a 182).

Del articulado señalado se destaca el Artículo 178 relativo a las funciones del

Personero, quien ejercerá en el municipio, bajo la dirección suprema del Procurador General de la Nación, las funciones del Ministerio Público, además de las que determine la Constitución, la Ley, los Acuerdos y las siguientes:

(...)

11. *Presentar al Concejo proyectos de acuerdo sobre materia de su competencia.*
12. *Nombrar y remover, de conformidad con la ley, los funcionarios y empleados de su dependencia.*

(...)

Posteriormente, en el año 2000 se expidió la Ley 617 “*Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la Ley Orgánica de Presupuesto, el Decreto 1421 de 1993, se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización, y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional*”.

La Ley 1031 de 2006 “Por la cual se modifica el período de los personeros municipales, distritales y el Distrito Capital” señala:

Artículo 1. El artículo 170 de la Ley 136 de 1994 quedará así:

“Artículo 170. A partir de 2008 los concejos municipales o distritales según el caso, para períodos institucionales de cuatro (4) años, elegirán personeros municipales o distritales, dentro de los primeros diez (10) días del mes de enero del año siguiente a la elección del correspondiente concejo. Los personeros así elegidos, iniciarán su período el primero (1o) de marzo siguiente a su elección y lo concluirán el último día del mes de febrero. Podrán ser reelegidos, por una sola vez, para el período siguiente.

PARÁGRAFO transitorio. Los personeros municipales y distritales elegidos antes de la vigencia de la presente ley concluirán su periodo el último día del mes de febrero de 2008.

La Ley 1551 de 2012 por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios, dedica el Capítulo VI al Personero Municipal, modificando algunas disposiciones de la Ley 136 de 1994 en relación con la elección de los personeros y la sustitución y adición de funciones a los mismos.

Marco Legal Institucional



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

Algunas de las disposiciones internas que regulan la organización y

funcionamiento de la Personería Distrital de Cartagena de Indias son las siguientes:

- **Acuerdo No. 004 (13 de marzo de 2001)** expedido por el Concejo Distrital de Cartagena de Indias *“Por el cual se modifica la estructura orgánica, se ajusta la nomenclatura, se determina la escala salarial y se fija la planta de empleos de la personería Distrital y se dictan otras disposiciones”*.
- **Acuerdo 008 (30 de abril de 2003)** del Concejo Distrital de Cartagena de Indias, *“Por el cual se crea la escala salarial para la estructura orgánica de la Personería Distrital de Cartagena de Indias”*.
- **Acuerdo No. 035 (31 de diciembre de 2005)** expedido por el Concejo Distrital de Cartagena de Indias *“Por el cual se ajusta la planta de personal de la Personería Distrital de Cartagena al sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de empleados y se dictan otras disposiciones”*.
- **Resolución No. 001 (2 de enero de 2006)** de la Personería Distrital de Cartagena de Indias *“Por la cual se ordena la incorporación a la planta de personal de la Personería Distrital de Cartagena establecida en el acuerdo 035 de diciembre 31 de 2005 del Honorable Concejo Distrital de Cartagena y se dictan otras disposiciones”*.
- **Acuerdo No. 031 (20 de diciembre de 2010)** expedido por el Concejo Distrital de Cartagena de Indias *“Por el cual se faculta a la Personera Distrital de Cartagena de Indias, para que modifique y nivele las asignaciones salariales de los empleos que conforman la planta global de cargos de la Personería de Cartagena de Indias en los niveles Profesional, Técnico, Asistencial, Personeros delegados y jefe de Oficina, y se dictan otras disposiciones”*.
- **Resolución No. 154 (28 de diciembre de 2010)** de la Personería Distrital de Cartagena de Indias *“Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal de la Personería Distrital de Cartagena de Indias”*.
- **Resolución No. 142 - 2015 (4 de junio de 2015)** de la Personería Distrital de Cartagena de Indias *“Por la cual se establece o ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal de la Personería Distrital de Cartagena de Indias”*.
- **Resolución No. 011 (10 de marzo de 2020)** de la Personería Distrital de Cartagena de Indias *“Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal de la Personería Distrital de Cartagena de Indias”*.
- **Resolución No. 011 (12 de enero de 2022)** de la Personería Distrital de Cartagena de Indias *“Por medio la cual se fijan las asignaciones civiles de la Personería Distrital de Cartagena para el año 2022 y se dictan otras disposiciones”*.
- **Resolución No. 104 (18 de abril de 2022)** de la Personería Distrital de Cartagena de Indias *“Por medio la cual se modifica la Resolución 011 de enero 12 de 2022 y se ajustan las asignaciones civiles de la Personería Distrital de Cartagena para el año 2022 y se dictan otras disposiciones”*.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

Dado lo anterior y teniendo en cuenta el Acuerdo Distrital que dispuso la estructura administrativa y las funciones de las dependencias de la Personería actualmente vigentes y teniendo en cuenta los requerimientos que demanda la Personería Distrital como institución, se procedió a estudiar el modelo organizacional que más se ajusta al cumplimiento de la misión, los objetivos, los planes, los programas, los proyectos y las funciones en materia institucional.

En cuanto a la planta de personal, extractada de la Resolución No. 011 del 10 de marzo de 2020 “*Por la Cual se Ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal de la Personería Distrital de Cartagena de Indias*”, se destacan las siguientes situaciones:

La planta de personal está conformada por sesenta y cinco (65) cargos, de los cuales un alto porcentaje (51%) se considera deben tener como requisito mínimo de educación, título de formación profesional, lo cual puede considerarse un buen indicador dada la conformación de la planta.

La distribución de la planta de personal por nivel jerárquico presenta la siguiente estructura:

Personería Distrital de Cartagena de Indias		
Planta de Personal		
Nivel	No. Empleos	Participación
Directivo	22	33,8%
Asesor	5	7,7%
Profesional	6	9,2%
Técnico	2	3,1%
Asistencial	30	46,2%
Total	65	100,0%

De la distribución jerárquica anterior se destaca que el nivel profesional tiene una baja participación equivalente al 9% del total de la planta.

Así las cosas, se puede inferir que un alto porcentaje de los procesos y procedimientos de la Personería Distrital son ejecutados por el personal con formación profesional, cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de diferentes disciplinas académicas, con el fin de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales, a pesar del bajo número de empleos del nivel profesional y un alto número de personal del nivel directivo (34%).

Respecto del Manual de Funciones, es necesario realizar una serie de modificaciones a efectos de ajustarlo a las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y al Decreto 815 del 8 de mayo de 2018, mediante el cual modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

Para superar estas situaciones, conforme al insumo mediato de la ESAP y la labor adelantada por el equipo interno de trabajo de la Personera Distrital, consideran que la Personería Distrital de Cartagena les da la máxima importancia a todos sus procesos y por ello busca fortalecer su estructura interna y funcional y su planta de personal, a fin de hacerla más eficiente, efectiva y moderna.

Los ajustes que se deriven no solo de la modificación de la estructura sino de la de la modificación de la planta de personal, necesariamente afectan el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. En consecuencia, una vez establecidas las cargas laborales y fijados los empleos que se requieren, se realizarán los ajustes que demande este valioso instrumento de gestión del talento humano.

En la solicitud formulada al equipo de trabajo de la entidad, la Personera Distrital de Cartagena ha considerado llevar a cabo un proceso de rediseño organizacional, que permita de manera efectiva adelantar sus competencias y funciones y distribuir y manejar los empleos en las diferentes dependencias, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la Entidad en su Plan Estratégico.

JUSTIFICACIÓN.

La estructura organizacional está soportada en un conjunto articulado de procesos que expresan la naturaleza, objetivos y funciones de una entidad en cumplimiento de los fines del Estado, y se expresa en diferentes componentes interrelacionados, claramente definidos con el objeto del quehacer institucional, el cual incluye responsabilidades relacionadas con las actividades; maneras de interactuar y gestionar la función pública o los servicios a cargo; las líneas de coordinación y de autoridad; la interdependencia de áreas específicas asociadas a la labor pública y los instrumentos de gestión (manuales, guías, protocolos, etc.); las descripciones de puestos de trabajo; las asignaciones de recurso, y todo aquello que tiene una definición normativa. En este contexto, el diseño o rediseño organizacional puede ser entendido como “el proceso mediante el cual construimos o cambiamos la estructura de una organización, con la finalidad de lograr aquellos objetivos que se tienen previstos” (Rico, 2004)

El modelo organizacional demanda el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades institucionales para asegurarle niveles de economía en la adquisición de recursos, eficiencias en su utilización, eficacia en los resultados y efectividades en los efectos o impactos de la Función Pública y los servicios que preste la institución. En consecuencia, se requiere reevaluar las formas tradicionales de operar de las entidades, incorporando un enfoque integral, basándose en modelos de operación sustentados en cadenas de valores, conformados por procesos y procedimientos de alta efectividad dentro de un marco estratégico similar al que se aplica para un mundo competitivo y globalizado.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el objetivo de lograr el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones a adaptarse y ajustarse al nuevo entorno, fue necesario realizar una actualización del Estudio Técnico o Justificación en el cual se analiza la entidad para identificar las condiciones externas e internas que afectan su dinámica y quehacer. Con base en el análisis se realiza un diagnóstico de diferentes elementos como los procesos, procedimientos, distribución de las funciones, determinación de la estructura organizacional y su organización interna; con fundamento en la observación directa y las mesas de trabajo realizadas con los



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

líderes de procesos y sus equipos de trabajo, conllevan a la determinación de la estructura organizacional, planta de empleos, escala salarial y posterior adopción del manual específico de funciones, requisitos y competencias laborales.

En este marco de rediseño institucional, se busca cumplir las funciones asignadas y alcanzar los objetivos institucionales. A su vez, el manual específico de funciones, requisitos y de competencias laborales que se adopte para la nueva planta propuesta, será el instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones, requisitos y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de la entidad, que permitirá vincular a un recurso humano competente y comprometido con los objetivos misionales de la Personería Distrital de Cartagena.

El manual específico de funciones, requisitos y competencias laborales permite:

- Instrumentar las marchas de procesos administrativos tales como: selección de personal, inducción de nuevos funcionarios, capacitación y entrenamiento en los puestos de trabajo y evaluación de desempeño.
- Generar en los miembros de la organización el compromiso con el desempeño eficiente de los empleos, entregándoles la información básica sobre los mismos.
- Proporcionar información de soporte para la planeación e implementación de medidas de mejoramiento y modernización administrativas.
- Facilitar el establecimiento de parámetros de eficiencia y criterios de autocontrol.

Finalmente, la elaboración del estudio técnico conlleva la expedición de los actos administrativos de modificación de estructura organizacional, planta de empleos, Manual de Funciones, Requisitos, Competencias laborales, escala salarial y de distribución de los empleos que consoliden el proceso de rediseño organizacional.

Se busca rediseñar de la planta de empleos de la Personería Distrital de Cartagena de Indias los siguientes empleos:

No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
	PLANTA GLOBAL		
1	JEFE DE OFICINA	006	10
2	JEFE DE OFICINA	006	11
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	009	14
1	ASESOR	105	12
2	ASESOR	105	10
1	JEFE OFICINA ASESORA DE PRENSA	115	11
1	ALMACENISTA GENERAL	215	04



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

1	SECRETARIO EJECUTIVO	425	09
1	TECNICO OPERATIVO	314	06
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01
6	INSPECTOR	416	03
5	SECRETARIO	440	03
1	CONDUCTOR	480	03
4	AYUDANTE	472	01
24	TOTAL, EMPLEOS A REDISEÑAR		

Por consiguiente, la mayoría de las funciones que se asocian a otra de las denominadas oficinas asesoras como la de prensa, por la denominación del empleo de quien las ejerce son pertinentes con el propósito asignado, que sin lugar a duda juega un papel importante en la legitimidad y percepción que tiene la ciudadanía de la Entidad. Para efectos del análisis, el perfil tiene asignadas unas funciones dónde se mencionan dependencias que formalmente no existen.

En términos generales, las funciones asignadas al jefe de la Oficina Asesora Jurídica tienen correspondencia con las que se le pudieran asignar a una dependencia denominada Oficina Asesora Jurídica, que como ya se ha mencionado, es otra dependencia que formalmente no fue creada en el Acuerdo 004 de 2001.

El Acuerdo 35 de 2005, sin fundamento alguno, creó una serie empleos de jefatura, sin crear la dependencia correspondiente y mucho menos definir las funciones de esas “dependencias”. El Acuerdo 35 tampoco realizó la distribución entre los empleos del Despacho del Personero Distrital, los cuales tienen una connotación especial a la luz de lo previsto en la ley 909 de 2004 y los empleos de la planta global, como lo dispone la ley 489 de 1998 ya mencionada. De otra parte, la Personería Distrital tampoco, en su oportunidad, expidió el acto administrativo distribuyendo los empleos, tal como lo dispone la ley.

Este proyecto tiene en cuenta las funciones constitucionales y legales que deben desarrollar las personerías, de tal manera que se refleja con más claridad cada uno de los servicios que ofrece.

Las funciones propias de la Personería Distrital de Cartagena de Indias serán cumplidas por las 83 plazas de empleo que componen la planta de personal y que a continuación se establecen:

La Planta de personal que se propone para la Personería Distrital de Cartagena de Indias está definida por la aplicación de una serie de criterios técnicos entre los que se encuentran

- Atendiendo lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, se propone una estructura con un enfoque basado en procesos, partiendo de la alineación entre las funciones esenciales y las actividades propias para el desarrollo de los procesos dentro de la entidad.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

- Estructura plana: se utilizarán los mínimos niveles jerárquicos, para facilitar la toma de decisiones.
- Estructura Especializada: las dependencias se especializan en torno a los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación y control; adicionalmente se crearon nuevas dependencias con el fin de fortalecer variables misionales que no estaban siendo tenidas en cuenta en su totalidad.

De acuerdo con los factores de determinaron la propuesta de la planta de empleos para la Personería Distrital de Cartagena, se tiene como resultado la conveniencia de incrementar en 18 plazas de empleos, la ya existente, pasando de 65 a 83 plazas de las distintas categorías de empleos.

El nivel jerárquico más fortalecido es el Profesional, debido a que pasa de 6 plazas de empleos a 25, algo necesario para el desarrollo de los procesos y funciones que tiene a cargo la Personería de Cartagena. Se propone crear un total de 19 nuevos empleos para este nivel así:

No. de empleos	Denominación del Empleo	Código	Grado
2	Profesional Especializado	222	12
8	Profesional Especializado	222	11
2	Profesional Especializado	222	08
12	Profesional Universitario	219	06
1	Almacenista General	215	06

De los doce (12) plazas de empleo Profesional Universitario código 219 grado 06, se destinarán 4 de ellas para el cumplimiento del primer empleo determinados en la ley 1780 de 2016, la experiencia laboral prevista en la Ley 1955 de 2019 y el ingreso de jóvenes al servicio público previsto en el Decreto 2365 de 2019, los cuales tienen el respaldo financiero.

El nivel directivo aumenta una (1) plaza de empleo y presenta cambios en la cantidad total de empleos de la denominación de PERSONERO DELEGADO código 040 grado 12, que pasa de 15 empleos a 16 empleos, lo anterior de conformidad con la estructura organizacional propuesta, la cual contempla una nueva Personería delegada para la Protección del Medio Ambiente y la Movilidad.

Se crean dos (2) plazas del Empleo denominado JEFE DE OFICINA código 006 grado 10, debido a que se crea la Oficina de Conciliación y Mecanismos alternativos de solución de conflictos y la Oficina de Talento Humano. De igual forma se crea la plaza de empleo JEFE DE OFICINA código 006 grado 13 para la oficina de Control Interno, este pasa de ser Asesor a Directivo porque legalmente así lo determina el decreto ley 785 de 2005.

El nivel ASESOR se ve disminuido en 2 de empleos, pasando de 5 a 3 plazas de Empleo, esto en atención a lo contemplado en el decreto ley 785 de 2005 que establece que este nivel agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial, es por ello que se propone para este nivel jerárquico: un (1) Jefe de OFICINA ASESORA JURÍDICA código 115 grado 13 y dos (2) ASESOR



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

código 105 grado 11, de los cuales uno responde por prensa y comunicaciones y el otro por la asistencia jurídica directa al despacho del Personero.

Para el caso del nivel TÉCNICO y el nivel ASISTENCIAL se mantienen igual en la cantidad de empleos con los que hoy cuenta la organización, lo anterior atendiendo los lineamientos determinados en el Plan Estratégico Institucional 20202024 de la Personería Distrital de Cartagena.

Las funciones propias de la Personería Distrital de Cartagena de Indias se pretenden cumplir por la Planta de Empleos que se describe a continuación conformada por Ochenta y tres plazas (83) de empleos a saber:

DESPACHO DEL PERSONERO

No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	PERSONERO DISTRITAL	015	17
2	ASESOR	105	11
1	SECRETARIO EJECUTIVO	425	05
4	Subtotal plazas de empleos del Despacho del Personero		

PLANTA GLOBAL

No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	PERSONERO AUXILIAR	017	13
1	SECRETARIO GENERAL DE ORGANISMO DE CONTROL	073	13
1	JEFE DE OFICINA	006	13
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	13
16	PERSONERO DELEGADO	040	12
2	JEFE DE OFICINA	006	10
1	JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA	115	13
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	12
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	11
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	08
12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06
1	ALMACENISTA GENERAL	215	06
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	06



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

1	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	06
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
15	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03
4	CELADOR	477	02
3	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	02
79	Subtotal plazas de empleos de la planta global		
83	TOTAL, PLAZAS DE EMPLEOS		

En el ARTÍCULO 23º Se le autoriza a El Personero Distrital de Cartagena de Indias que distribuya los empleos de la planta global a que se refiere el Artículo 2º del Proyecto de Acuerdo, mediante acto administrativo y ubicará el personal teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la Personería Distrital.

En el ARTÍCULO 24º. Se precisa que Los empleados públicos de carrera administrativa a quienes se les rediseña el cargo como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 1º del presente Decreto, podrán optar entre ser indemnizados o ser incorporados a empleos de carrera equivalentes, de conformidad con lo previsto en el artículo 44 de la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Reglamentario 1227 de 2005 compilado en el Decreto 1083 de 2015, con sujeción al procedimiento establecido en el Decreto Ley 760 de 2005 y demás disposiciones que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.

En el ARTÍCULO 25º. Se precisa que La incorporación de los funcionarios a la nueva planta de personal que se adopta en el presente Acuerdo se hará conforme a las disposiciones legales vigentes sobre la materia, dentro de los siguientes treinta (30) días calendario, contados a partir de la fecha de su publicación. Los empleados públicos continuarán percibiendo la remuneración mensual correspondiente a los empleos que desempeñan actualmente, hasta tanto se produzca la incorporación a la nueva planta de personal y tomen posesión del cargo.

ARTÍCULO 26 Se dispone que Los cargos de carrera vacantes de la planta de personal se proveerán de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto reglamentario 1227 de 2005 compilado en el Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones que le modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 27º. Se le otorga facultad al Personero de crear *Órganos de coordinación y asesoría, como lo son* la Comisión de Personal, Comité de Gestión y Desempeño, el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, y demás órganos de asesoría y coordinación que se organicen e integren cumplirán sus funciones, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, para el estudio, análisis y asesoría en temas alusivos a la entidad.

Soporte Constitucional, Contractual, y Estratégico:

El artículo 366 de la Constitución Política de Colombia señala entre otros, que el bienestar general de la población es finalidad social del Estado, por lo tanto, las autoridades administrativas deben procurar servir a la comunidad, promoviendo la prosperidad general y



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

garantizando la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución así como satisfacer las necesidades generales de todos los habitantes, respetando la primacía del interés general sobre el interés particular.

Según se desprende del artículo 113 de la Constitución Nacional “los diferentes órganos del Estado tienen funciones separadas, pero colaboran armónicamente para la realización de sus fines”.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 209 de la Constitución Nacional "la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad

La Personería Distrital de Cartagena de Indias, es una entidad dotada de derecho público, autonomía administrativa, patrimonio propio, cuya misión en el Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias es la de actuar como Ministerio Público, promover y vigila el cumplimiento de los derechos humanos; ejerce vigilancia administrativa sobre quienes desempeñan funciones públicas, atender y apoya en forma permanente y personalizada los requerimientos de la comunidad, con criterios de compromiso social, equidad, oportunidad, efectividad y mejoramiento continuo; velando por el crecimiento integral de sus servidores y la preservación del medio ambiente.

La Personería Distrital de Cartagena de Indias, en su Plan Estratégico Institucional “PERSONERÍA SOMOS TODOS” 2020-2024, incluyó en el numeral 5.6. la línea estratégica denominada “UNA PERSONERÍA QUE FORTALECE Y MODERNIZA SU GESTIÓN INSTITUCIONAL” a la cual pertenece el proyecto “MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL” que contempla así mismo la actividad de: “REDISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA”

El tema de desarrollo de talento humano y de forma puntual el rediseño institucional se presenta como producto de un estudio técnico dentro de las instituciones, el cual parte del diagnóstico organizacional y estructural dando como resultado una propuesta de estructura acorde a las condiciones técnicas, administrativas propias del mercado en el cual se desarrolla la entidad

La medición del trabajo es insumo para determinar aspectos necesarios en los estudios de rediseño las cuales comprenden: propuesta de planta de empleos. Este último vital para la efectiva gestión de la organización de manera que se conozca el capital humano requerido para el logro de la misión, visión, objetivos institucionales y además establezca tareas específicas a desarrollar.

El desarrollo del estudio arroja como resultado la propuesta de rediseño institucional, la cual por sus condiciones técnicas requiere la aplicación de conocimientos específicos y metodologías apropiadas para su adecuado desarrollo el cual se debe ejecutar a través de personal conocedor del tema e imparcial a la hora de medir el trabajo.

De conformidad con las normas vigentes, para fundamentar los procesos de modernización institucional, se requiere la presentación de estudios técnicos que soporten las decisiones



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

administrativas relacionadas con las modificaciones estructurales de las organizaciones públicas, plantas de empleos y manuales de funciones, requisitos y competencias laborales.

La función pública como administrativa colombiana señalan que, con el fin de garantizar la preservación de los derechos de los empleados de carrera, las reformas de planta de personal de las entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, que impliquen supresión de empleos de carrera, deberán motivarse expresamente y fundarse en:

- Necesidades del servicio.
- Razones de modernización de la administración.
- Basarse en estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas instituciones

La modificación de una planta de personal está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otros, de:

- Mejoramiento o introducción de procesos, producción de bienes o prestación de servicios.
- Redistribución de funciones y cargas de trabajo.
- Racionalización del gasto público

La Personería Distrital de Cartagena de Indias, ha identificado la necesidad de dimensionar con un criterio técnico, una nueva estructura y planta de empleos y con base en este, dar cumplimiento de manera efectiva, a los objetivos institucionales.

Necesidad institucional

En este Proyecto de Acuerdo se atiende a la necesidad de Fortalecer Institucionalmente a la Personería Distrital de Cartagena como resultado de las recomendaciones realizadas por parte del Equipo interno de trabajo de la entidad en el marco del Plan Estratégico institucional “personería somos todos 2020- 2024” el cual proyecta grandes componentes para el cumplimiento de las seis líneas estratégicas formuladas como es **una personería que fortalece y moderniza su gestión institucional.**

Este proyecto busca fortalecer la capacidad administrativa e institucional en áreas específicas de la Personería Distrital de Cartagena de Indias atendiendo requerimientos que permitan ejercer las funciones de este Agente del Ministerio Público bajo criterios de eficiencia y eficacia.

La Personería Distrital de Cartagena de Indias **Protege, Promueve y Divulga** el ejercicio pleno de los Derechos Humanos, la Vigilancia de la conducta oficial y la protección del interés Público mediante los espacios de Participación Ciudadana y la resolución no violenta de Conflictos, tiene como objetivos principales la promoción de actividades de prevención, protección y



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

concientización sobre los derechos humanos. Así como la prestación de servicios de asesoría y asistencia jurídica bajo criterios de calidad, oportunidad y calidez humana. La Personería se encarga también de generar espacios, promover y fortalecer la participación ciudadana en los espacios establecidos para ello y de implementar mecanismos de información y comunicación que brinden orientación oportuna a los usuarios y acerquen a la personería con la comunidad.

Es preciso entonces tener en cuenta, que, de acuerdo con el eje misional y los objetivos de la entidad, se pueden construir proyectos de fortalecimiento institucional, que cuenten con una trazabilidad mayor y que contengan previo estudio de su composición, una estructura administrativa de la Personería Distrital de Cartagena que no se modifica desde hace 20 años y las funciones de las dependencias no se han adoptado oficialmente, tal como lo manda la ley. Que con la propuesta de estructura organizacional se corrige esa irregularidad y además se conforman dependencias que podrán atender cabalmente las competencias asignadas por la ley en materia de resolución de conflictos, atención integral de las víctimas del conflicto armado, movilidad etc.

En el marco de los principios de la función administrativa, el contenido del proyecto busca modificar la estructura organizacional de la Personería Distrital de Cartagena y se determinan las funciones de sus dependencias acorde con las realidades organizacionales y posibilidades financieras de esta Agencia del Ministerio Público en aplicación de lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1551 de 2012.

Como soporte básico de las modificaciones del fortalecimiento institucional de la Personería Distrital de Cartagena nos remitimos en forma mediata al documento de Estudio Técnico Rediseño Institucional elaborado por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, y al ajuste de ese estudio técnico realizado por equipo interno de trabajo.

En secciones extraordinarias del mes de septiembre del año 2021, se presentó un primer proyecto de reforma administrativa el cual fue archivado. Como resultado de esto se retomó el trabajo realizado anteriormente, atendiendo las observaciones por los ponentes, realizados por los funcionarios responsables de los procesos que desarrolla la entidad y la observación directa con los equipos de trabajo para presentar esta iniciativa actualizada y fortalecida en la profesionalización de nuestra planta de empleos.

Que en aras de que la entidad se modernice y pueda desarrollar sus actividades y competencias con una planta de personal moderna, eficaz y con responsabilidades claramente definidas para las dependencias y empleos, se solicita a esta honorable corporación la aprobación de esta iniciativa de rediseño institucional.

ANÁLISIS FINANCIERO

Para el presente estudio, se revisaron los principales componentes de las finanzas de la Personería Distrital de Cartagena de Indias, tomando como fuente de información las ejecuciones pasivas y activas de las últimas cuatro vigencias (2016-

2019), donde se refleja la realidad financiera de la entidad, lo cual permitirá establecer si existen las condiciones para financiar el mejoramiento y modernización de la estructura y planta de cargos (se anexa matriz de análisis financiero establecida por el DAFP).



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

En este sentido, con la información analizada de ingresos y gastos, se establecerán los indicadores de gastos de funcionamiento que establece la Ley 617 de 2000.

5.1. Ingresos

Los ingresos percibidos por la Personería Distrital de Cartagena para el período 2016-2019 ascendieron a un total de \$31.142.425.782, que corresponden en su totalidad a los ingresos percibidos por transferencias del Distrito. Además, se estableció que los ingresos percibidos por la Personería Distrital de Cartagena para el año 2016 fueron de \$6.547.849.246, en la vigencia 2017 de \$7.408.221.616, para el año 2018 de \$ 8.459.977.388 y en el 2019 de \$8.726.377.082. De tal manera que, la variación entre los ingresos de 2016 a 2017 fue del 13.1%, entre 2017 a 2018 fue de 14.2% y finalmente de 2018 a 2019 fue de 3.1%.

Tabla 1. Relación de ingresos 2016-2019

CÓDIGO	NOMBRE	2016	2017	2018	2019
TI	Ingresos totales	\$ 6,547,849,246	\$ 7,408,221,616	\$ 8,459,977,838	\$ 8,762,377,082
TI.A.2.6	Trasferencias	\$ 6,547,849,246	\$ 7,408,221,616	\$ 8,459,977,838	\$ 8,762,377,082
TI.A.2.6.1	Transferencias de libre destinación	\$ 6,547,849,246	\$ 7,408,221,616	\$ 8,459,977,838	\$ 8,762,377,082

Fuente: Elaboración propia con base en las ejecuciones activas y pasivas 2016-2019

Se observa que del presupuesto de 2018 hay un aumento 14.2% con respecto al año anterior 2017, y para la vigencia de 2019 hay un aumento 3.1% respecto al año 2018. Desde el punto de vista de su composición, la estructura de los ingresos de la Personería distrital de Cartagena descansa principalmente sobre la base de las transferencias que tiene un promedio durante el período en análisis representan el 100% del total de los ingresos.

5.2. Gastos

5.2.1. Gastos de funcionamiento

Se definen como gastos de funcionamiento¹, aquellos que tienen por objeto atender las necesidades de los órganos para cumplir a cabalidad con las funciones asignadas en la Constitución y la ley, tales como los servicios personales, incluidos los contratos de prestación de servicios para la realización de actividades administrativas, los gastos generales incluidos los servicios públicos, las mesadas pensionales y transferencias de Ley.

En este sentido, el total de gastos comprometidos en el periodo 2016-2019 fue de \$31,178,425,782, mientras que el total de gastos pagados fue de \$30,185,346,392. Además, el porcentaje de magnitud de los gastos de personal frente al total de gastos oscila entre 32% y 45%, mientras que los gastos generales frente al total de gastos oscilan entre 68% y 55% en el período analizado.

¹ Ejecución presupuestal aportada por la Personería de Cartagena



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

Tabla 2. Relación gastos de funcionamiento comprometidos 2016-2019

Nombre	2016	2017	2018	2019
	Comprometido	Comprometido	Comprometido	Comprometido
Gastos de funcionamiento	\$ 6,547,849,246	7,636,845,499	\$ 8,459,977,838	\$ 8,762,377,079
Gastos de personal	\$4,729,161,702	\$6,857,356,962	\$ 7,767,364,462	\$ 7,975,348,986
Gastos generales	\$1,818,687,544	\$779,488,537	\$ 692,613,375	\$ 787,028,093

Fuente: Elaboración propia con base en las ejecuciones activas y pasivas 2016-2019

Tabla 3. Relación gastos de funcionamiento pagados 2016-2019

Nombre	2016	2017	2018	2019
	Pagado	Pagado	Pagado	Pagado
Gastos de funcionamiento	\$ 6,488,849,246	7,408,221,614	\$ 8,286,036,661	\$ 8,585,876,396
Gastos de personal	\$4,723,311,702	6,628,733,077	\$ 7,593,423,286	\$ 7,975,348,986
Gastos generales	\$1,765,066,361	779,488,537	\$ 692,613,375	\$ 610,527,410

Fuente: Elaboración propia con base en las ejecuciones activas y pasivas 2016-2019
Decreto 2411 de 2019.

5.3. Ley 617 de 2000

En materia de gastos, la Ley 617 señala que éstos no podrán superar un porcentaje o monto, en salarios mínimos mensuales legales, de los de los ingresos corrientes de libre destinación - ICLD, teniendo en cuenta la categoría de la entidad territorial, tal como se establece en la siguiente tabla:

Tabla 4. Topes de gastos Ley 617.

Categoría	Porcentaje o Monto
Especial	1.60%
Primera	1.70%
Segunda	2.20%
Tercera	350 SMML
Cuarta	280 SMML
Quinta	190 SMML
Sexta	150 SMML

Fuente: Ley 617 de 2000



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

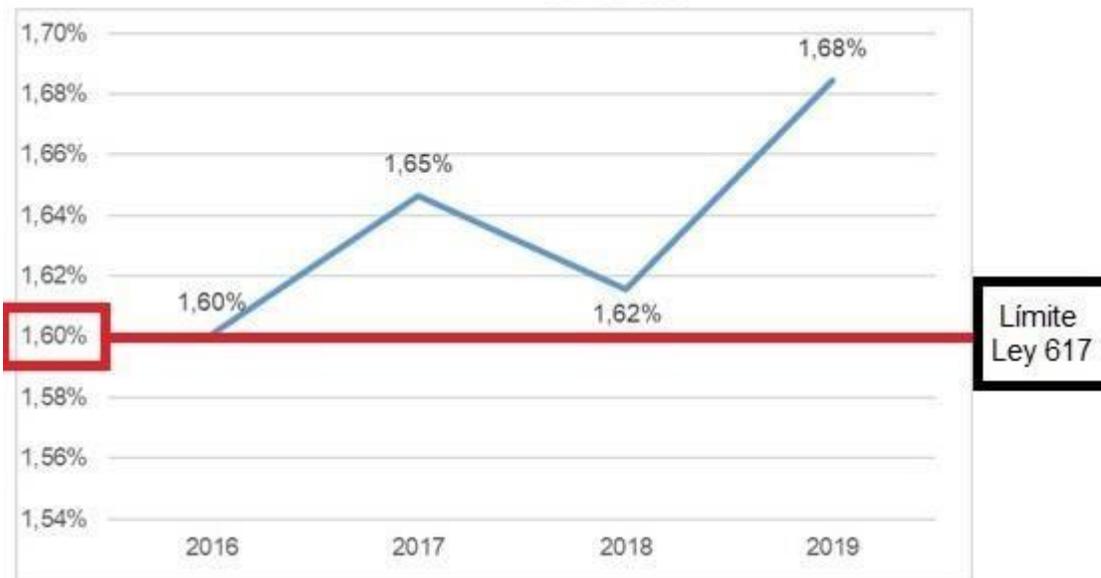
Así, para el caso de Cartagena de Indias los gastos de la Personería tienen el límite del 1.60% respecto a los Ingresos Corrientes de Libre Destinación - ICLD. En este sentido, según la información oficial enviada por la Entidad a la Contraloría General de la República, los ingresos corrientes de libre destinación - ICLD de Cartagena de Indias durante las vigencias 2016 a 2019, fueron de \$1.902.740.484.000.

Tabla 5. Cumplimiento Ley 617 de 2000 2016-2019

	2016	2017	2018	2019
Gastos de funcionamiento (Personería)	\$ 6,547,849,246	7,636,845,499	\$ 8,459,977,838	\$ 8,762,377,079
Gastos de personal	\$4,729,161,702	\$6,857,356,962	\$ 7,767,364,462	\$ 7,975,348,986
Gastos generales	\$1,818,687,544	\$779,488,537	\$ 692,613,375	\$ 787,028,093
ICLD (Cartagena de Indias)	\$ 408,981,551,000	\$ 449,935,583,000	\$ 523,668,555,000	\$ 520,154,795,000
% ICLD/GF	1.60%	1.65%	1.62%	1.68%

Fuente: Elaboración propia con base en las ejecuciones activas y pasivas 2016-2019 de la personería y los ICLD de Cartagena de Indias.

Gráfico 2. Cumplimiento Ley 617 de 2000 entre 2016-2019



Fuente: Elaboración propia con base en las ejecuciones activas y pasivas 2016-2019 de la Personería y los ICLD de Cartagena de Indias.

De modo que, a partir de 2017 se sobrepasaron los límites estipulados por la Ley, pues en 2017 el porcentaje de ICLD transferidos por el distrito a la Personería fue de 1.65%, es decir, un 0.5% por fuera de los toques, lo cual sucedió también en el año 2018 con un 0.2%, y, finalmente, en el año 2019 con un 0.8%.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

5.4. Presupuesto 2020

Ahora bien, de acuerdo con la Resolución No. 001 de enero 2 de 2020 por la cual se liquida el presupuesto de ingresos y gastos de la Personería Distrital de Cartagena, se programaron un total de \$9.024.713.099, que en comparación con los presupuestados en 2019 señalados por la Resolución No. 102002 de enero 2 de 2019 donde se programaron un total de \$8.591.777.911, representa una variación del 5.04% entre 2019 a 2020.

Además, la variación de rubros apropiados entre 2016 y 2020 fue de 39.2%, de tal manera que, en cinco años se incrementaron las apropiaciones sin deflactar en un total de \$.539.335.036. ANEXO 5.

IMPACTO FISCAL DEL PROYECTO DE ACUERDO.

De conformidad con el artículo 7 de la Ley 819 de 2003 *“En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo”*.

Para tales efectos mediante oficio expedido por la Jefe de Oficina de Presupuesto de la Personería Distrital de Cartagena de Indias el 2 días del mes de noviembre de 2022, certifica que **“ Que para la vigencia fiscal 2023, según el proyecto de Acuerdo de Presupuesto General del Distrito de Cartagena de Indias de la vigencia 2023, se incluye para la PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS la suma de presupuesto de Gastos de Funcionamiento por un valor DOCE MIL CINCUENTA DOS MILLONES CIENTO NUEVE MIL SETECIENTOS SETENTA Y SEIS PESOS MCTE. (\$12.052.109. 776.00), por lo tanto, existe el respaldo presupuestal y se certifica su viabilidad y coherencia con los lineamientos de Política Presupuestal, y se garantiza la posibilidad de atender a los Gastos de Funcionamiento por concepto de asignaciones salariales y gastos inherentes a la planta de personal”**.

Certificación anexa al proyecto de acuerdo.

CONSIDERACIONES DE LAS COMISIONES CONJUNTAS

Una vez puesto en consideración del Honorable Concejo Distrital de Cartagena sobre el proyecto de Acuerdo objeto de estudio, se evidencia la solicitud de la Personería Distrital de Cartagena al órgano colegiado para que se modifique el título al Proyecto de Acuerdo, mediante Oficio de fecha 23 de noviembre de 2022, con referencia Proyecto de acuerdo No.172, la Doctora Carmen de Caro Meza, Personera Distrital de Cartagena, remite solicitud de modificación al nombre del Proyecto de Acuerdo No. 170, con fundamento legal en el Artículo 45 del C.P.A.C.A, *“En cualquier tiempo, de oficio o a petición de parte, se podrán corregir los errores simplemente formales contenidos en los actos administrativos, ya sean aritméticos, de digitación, de transcripción o de omisión de palabras. En ningún caso la corrección dará lugar a cambios en el sentido material de la decisión, ni revivirá los términos legales para demandar el acto. Realizada la corrección, esta deberá ser notificada o comunicada a todos los interesados, según corresponda”*.

Nombre *“Por el cual se modifica la estructura administrativa, se determinan las funciones de sus dependencias, se establece la planta de empleos, la escala salarial para las distintas categorías de empleos de la personería distrital de Cartagena de indias y se dictan otras disposiciones”*



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

Por lo anterior, solicita sustituir la palabra modificación por su símil rediseño, para mantener la unidad lingüística que mejor represente la intención institucional, quedando el nombre a utilizar así:

“Proyecto de Acuerdo por medio del cual se Rediseña la Planta de Empleos, la Estructura Administrativa, las Funciones de sus Dependencias, la Escala Salarial para las distintas categorías de Empleos de la Personería Distrital de Cartagena”.

RESPUESTA A REQUERIMIENTOS DEL HONORABLE CONCEJO DISTRITAL

De las inquietudes de la Concejal Liliana Suarez, respecto a que no se vulneren los derechos laborales de los empleados de la Personería Distrital de Cartagena, se dio respuesta por la Personera Auxiliar manifestando “ que la misma personera Carmen de Caro Meza, en reunión previa a esta audiencia pública se reunió con la planta de empleados y les dejo claro a todos y cada uno de ellos que ninguno será retirado, solamente habrán algunos encargos, algunos cambios de grados y códigos pero todo quedará dentro de esa planta de personal que se pretende modernizar ,alguno de ellos deberán salir por algunos días porque hay algunos encargos que deberán volver a su cargo de carrera y nuevamente volver hacer el encargo trataremos que sea por lo mínimo los días que sean necesarios, (sesión del Concejo de Cartagena el día 18 de noviembre de 2022).

- En el anexo 8 de del proyecto de Acuerdo se encuentra oficio de fecha 26 de septiembre de 2022, dirigida a SINFUPECAR, SINTRAPECAR, ASOPERCOL, SINEMPECAR Y SUCONTROLCARIBE) y con referencia Socialización general del proyecto de restructuración de la personería Distrital de Cartagena, invitando a participar de la socialización general del proyecto de restructuración de la personería distrital de Cartagena de indias.
- De acuerdo con lo contemplado en el **ARTÍCULO 19º**. Del proyecto de acuerdo no se suprimirán los cargos, sino que se Rediseñarán en la planta de personal de la Personería Distrital de Cartagena de Indias las siguientes plazas de empleos:

No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
	PLANTA GLOBAL		
1	JEFE DE OFICINA	006	
2	JEFE DE OFICINA	006	
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	009	
1	ASESOR	105	
2	ASESOR	105	
1	JEFE OFICINA ASESORA DE PRENSA	115	
1	ALMACENISTA GENERAL	215	
1	SECRETARIO EJECUTIVO	425	
1	TECNICO OPERATIVO	314	



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	
6	INSPECTOR	416	
5	SECRETARIO	440	
1	CONDUCTOR	480	
4	AYUDANTE	472	
24	TAL, EMPLEOS A REDISEÑAR		

Las razones del rediseño de estos empleos son descritas en el punto 7.2 DE LOS EMPLEOS A REDISEÑAR del ESTUDIO TÉCNICO PARA EL REDISEÑO INSTITUCIONAL DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C así:

- En la actual Planta de cargos se presentan situaciones relacionadas con la denominación y naturaleza de los empleos que la conforman a saber:
- Tres (3) plazas del empleo denominado JEFE DE OFICINA código 006, de las cuales una (1) plaza es grado 10 y dos (2) son grado 11.
- No existen las Oficinas como dependencias que justifiquen la asignación de un jefe y la consecuente conformación del grupo de trabajo para desarrollar los procesos y funciones que le corresponden. Teniendo en cuenta que las funciones y responsabilidades que desarrollan corresponden a los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional diferente a la técnica profesional y tecnológica reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puede corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas proyectos institucionales (Decreto 785 de 2005, art. 4 numeral 4.3), se requiere rediseñar estas plazas de empleo y crear en su reemplazo las plazas que correspondan, de conformidad con la naturaleza, el área de desempeño de sus funciones, con su denominación y ubicación jerárquica adecuada, así:

Tabla 5. Plazas de empleos a rediseñar

No.	Denominación	Código	Grado	Observación
1	Director Administrativo y Financiero	009	14	El grado salarial asignado a este empleo es el 14, que en representación monetaria dentro en la Escala vigente es igual al grado 13, se rediseña en su grado salarial.
1	Jefe de Oficina	006	11	Funciones de Presupuesto , no existe oficina como dependencia, no tiene personal a cargo
1	Jefe de Oficina	006	11	Funciones de Trabajo Social , las cuales asumen la Personería Delegada Derechos Humanos, debido a que las funciones que hoy desempeña pertenecen al propósito principal de esta Delegada.
1	Jefe de Oficina	006	10	Arquitecto que emite conceptos de urbanismo, no existe la oficina como dependencia, realmente es un Profesional que aplica los conocimientos propios de su formación académica como Arquitecto . Se rediseña como Profesional Especializado.
1	Jefe Oficina Asesora	115	11	Responsable del tema de Prensa y comunicaciones, no existe la oficina asesora como dependencia, no tiene personal a cargo, se rediseña la denominación como Jefe de Oficina Asesora y se crea como



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

				Asesor.
1	Asesor	105	12	Es el responsable del Control Interno en la entidad, se rediseña en el nivel Asesor, para recategorizarlo en el nivel directivo, de conformidad con el mandato legal.
1	Asesor	105	10	Responsable de la aplicación y desarrollo de las políticas de administración de personal con todos los componentes que la integran desde el ingreso, desarrollo, retiro, capacitación, bienestar evaluación, SGSST, no se trata de un consejero sino de una plaza de empleo que dirige, coordina, fija políticas que debe ser rediseñado y ubicado en el nivel directivo, como JEFE DE OFICINA.
1	Asesor	105	10	Responsable del proceso de contratación , aplicando los conocimientos propios de su formación académica, por lo que se recomienda rediseñarlo en ese nivel jerárquico por no ser un consejero de la alta dirección, sino un profesional experto en Contratación Pública.
1	Almacenista	425	09	Teniendo en cuenta la responsabilidad que compete a este empleo y su ubicación orgánica y jerárquica, se recomienda rediseñarlo y nivelarle el grado salarial, dentro de los parámetros que señala la ley.
1	Técnico Operativo	314	06	Teniendo en cuenta que las funciones que desempeña este empleo asignado a la Dirección Administrativa están asociados a la preparación de la Nómina, actividad principalmente administrativa, se recomienda su rediseño como Técnico Administrativo.
1	Secretario Ejecutivo	425	09	Se rediseña en el grado salarial existente y se crear con una nueva asignación salarial, dentro de los parámetros que señala la ley.
3	Auxiliar Administrativo	407	01	Se rediseña en el grado salarial asignado actualmente, para efectos de nivelación salarial con fundamento en la similitud funcional con el empleo SECRETARIO.
1	Inspector	416	03	Tiene asignada una sola función relacionada con el apoyo al tema de control urbano, las demás funciones que corresponden al empleo implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución, comunes al empleo AUXILIAR ADMINISTRATIVO, por lo que se recomienda cambio de denominación.
5	Inspector	416	03	Las funciones que corresponden a estas plazas de empleo implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución, comunes al empleo AUXILIAR ADMINISTRATIVO, por lo que se recomienda cambio de denominación.
5	Secretario	440	03	Unificación con funciones propias de los niveles



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

				asistenciales con los grados 3 (auxiliar administrativo 1 e inspectores)
1	Conductor	480	03	Las funciones asignadas a esta plaza de empleo son similares a las del cargo AUXILIAR ADMINISTRATIVO grado 1, además no existe vehículo oficial para conducir, por sustracción de materia una plaza de empleo de esta denominación deviene inexistente, razón por la que se recomienda con fundamento en la necesidad del servicio y en cumplimiento a las normas de carrera administrativa, reclasificarlo en un empleo equivalente cual es Auxiliar Administrativo.
3	Ayudante	472	01	Verificada la carga laboral de estas plazas de empleo, corresponden a las realizadas por el empleo AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES, se recomienda rediseñar estas y denominarlas de conformidad con la denominación que asigna la ley para la labor que desarrollan.
1	Ayudante	472	01	Verificada la carga laboral de esta plaza de empleo, corresponde a las actividades propias del empleo denominado CELADOR, por lo que se recomienda con fundamento en la necesidad del servicio asignarle la denominación que por ley corresponde a la función que desarrolla.

- De acuerdo a lo expresado por la personera auxiliar Para estos empleos rediseñados se garantizarán los derechos de los trabajadores que hoy los ocupan de acuerdo a los requisitos de los empleos conforme a las normas que les aplique.
- En caso de los servidores públicos de carrera administrativa que hoy se encuentran en encargo, se les respetará su derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de estos servidores, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019. En todo caso, el encargo en empleos de carrera administrativa va a prevalecer sobre el nombramiento en provisionalidad.
- Los servidores que hoy se encuentran con nombramiento provisional mientras los titulares se encuentran en encargos y que deberán salir por la legalidad de la incorporación de los empleos a la nueva planta, de aprobarse el rediseño institucional, serán reintegrados una vez se surta nuevamente el proceso de encargo, el cual, de acuerdo a lo expresado, se harán en el menor tiempo posible.

CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES, CONSTITUCIONALES PARA LA VIABILIDAD DEL PRESENTE PROYECTO.

Atendiendo al marco jurídico citado en la exposición de motivos, y de acuerdo con la información incluida en las disposiciones normativas aplicables, se evidencia en el presente proyecto de Acuerdo, cumple con todos los requisitos normativos necesarios para su viabilidad.

DE LAS MODIFICACIONES AL PROYECTO DE ACUERDO.

La Personera Distrital de Cartagena mediante Oficio, solicitó la modificación del título del proyecto de acuerdo.

TITULO "POR EL CUAL SE MODIFICA LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA, SE DETERMINAN LAS FUNCIONES DE SUS DEPENDENCIAS, SE ESTABLECE LA PLANTA DE EMPLEOS, LA ESCALA



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

SALARIAL PARA LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

Quedará así:

TITULO “PROYECTO DE ACUERDO POR MEDIO DEL CUAL SE REDISEÑA LA PLANTA DE EMPLEOS, LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA, LAS FUNCIONES DE SUS DEPENDENCIAS, LA ESCALA SALARIAL PARA LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA”.

ANEXOS DEL PROYECTO.

- Actualización al estudio técnico para el diseño institucional de la Personería Distrital de Cartagena de Indias (Anexo 4)
- Estudio técnico institucional de la personería Distrital de Cartagena (Anexo 5).
- Comparativo costo planta actual y planta propuesta (anexo 6).
- Certificación de Viabilidad (Anexo 7).

CONCLUSIONES

En este orden y atendiendo las anteriores consideraciones es evidente que el Proyecto de Acuerdo cumple con todos los requisitos de legalidad, constitucionalidad y conveniencia necesarios para su viabilidad, presentamos **PONENCIA POSITIVA DE PRIMER DEBATE** al proyecto de acuerdo, con la salvedad que puede ser objeto de modificación en su texto y que las mismas pueden ser introducidas para el segundo debate, de ser así considerado por esta comisión de estudio.

Por todo lo anterior, los proponentes del proyecto consideran que el título, preámbulo y articulado del proyecto de acuerdo en primer debate quede de la siguiente manera:

TITULO: PROYECTO DE ACUERDO No. ____ DE 2022 () “PROYECTO DE ACUERDO POR MEDIO DEL CUAL SE REDISEÑA LA PLANTA DE EMPLEOS, LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA, LAS FUNCIONES DE SUS DEPENDENCIAS, LA ESCALA SALARIAL PARA LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA”

EL CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

En ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 8 del artículo 32 de la Ley 136 de 1994

ACUERDA:

CAPÍTULO I

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 1º. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA.

La Personería Distrital de Cartagena de Indias tendrá la siguiente estructura administrativa:

1. Despacho del Personero
 - 1.1 Centro de Conciliación y Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos
 - 1.2 Oficina de Control Interno
 - 1.3 Oficina Asesora Jurídica

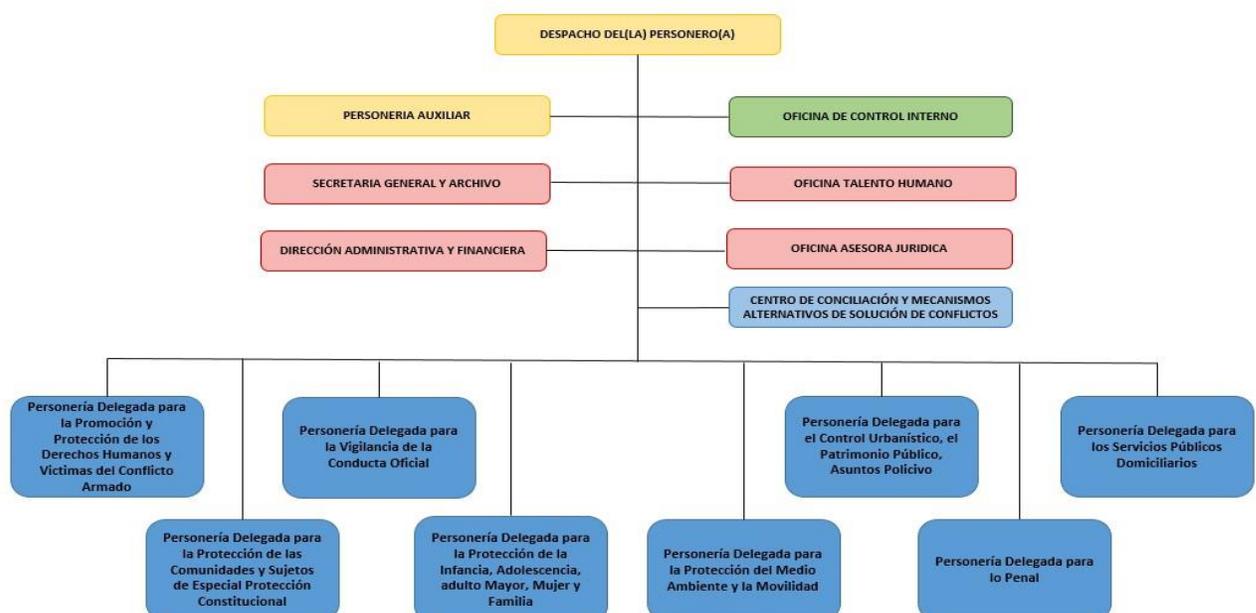


Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

- 1.4 Oficina de Talento Humano
2. Personería Auxiliar
3. Secretaría General y Archivo
4. Dirección Administrativa y Financiera
5. Personería delegada para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos y Víctimas del Conflicto Armado
6. Personería delegada para los Servicios Públicos Domiciliarios
7. Personería delegada para lo Penal
8. Personería Delegada para Control Urbanístico, el Patrimonio Público y Asuntos Polícivos
9. Personería Delegada para la Protección del Medio Ambiente y la Movilidad
10. Personería Delegada para la Protección de la Infancia, Adolescencia, Adulto Mayor, Mujer y Familia
11. Personería Delegada para la Vigilancia de la Conducta Oficial
12. Personería Delegada para la Protección de las Comunidades y Sujetos de Especial Protección Constitucional

PARÁGRAFO. ORGANIGRAMA DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS. La estructura administrativa de la Personería Distrital de Cartagena de Indias está representada en el siguiente organigrama:



CAPÍTULO II

FUNCIONES DE LAS DEPENDENCIAS DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

ARTÍCULO 2º. FUNCIONES DEL DESPACHO DEL PERSONERO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS. Son funciones del Despacho del Personero Distrital de Cartagena de Indias, las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de la Constitución, las leyes, las ordenanzas, las decisiones judiciales y los actos administrativos, promoviendo las acciones a que hubiere lugar, en especial las previstas en el artículo 87 de la Constitución.
2. Defender los intereses de la sociedad.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

3. Vigilar el ejercicio eficiente y diligente de las funciones administrativas distritales.
4. Vigilar la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas distritales.
5. Intervenir en los procesos civiles y penales en la forma prevista por las respectivas disposiciones procedimentales.
6. Rendir anualmente informe de su gestión al Concejo.
7. Exigir a los funcionarios públicos distritales la información necesaria y oportuna para el cumplimiento de sus funciones, sin que pueda oponérsele reserva alguna, salvo la excepción prevista por la Constitución o la ley.
8. Cooperar en el desarrollo de las políticas y orientaciones propuestas por el Defensor del Pueblo en el territorio distrital.
9. Comunicar la información generada por las distintas dependencias de la Personería Distrital de Cartagena de Indias.
10. Adelantar, en coordinación con las demás dependencias, campañas de difusión y socialización de la oferta de servicios de la Personería, de tal manera que se garantice el acceso oportuno a la información.
11. Llevar a cabo procesos de asesoría de la personería en el manejo de las relaciones con los medios de comunicación y demás sectores de la opinión pública a nivel nacional e internacional.
12. Realizar las acciones relacionadas con la veeduría del tesoro dentro de la jurisdicción de su competencia.
13. Resolver la Segunda instancia de los procesos disciplinarios Internos y Externos adelantados contra los servidores, contratistas y exfuncionarios de la Entidad y del Distrito, de conformidad con el Código Disciplinario.
14. Resolver en segunda instancia las decisiones que tomen las Personerías Delegadas, en caso ser necesario.
15. Las demás que le sean asignadas y que se ajusten a la Constitución, la ley y el propósito de la dependencia.

ARTÍCULO 3º. FUNCIONES DE LA OFICINA DE CONCILIACIÓN Y MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. Son funciones de la Oficina de Conciliación y Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos las siguientes:

1. Generar las políticas de divulgación de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos.
2. Liderar y orientar el trámite de las solicitudes que se sometan a su conocimiento en los asuntos relacionados con controversias civiles, de familia, penales, policivas y demás que le asigne la Ley.
3. Decidir la procedencia del mecanismo conciliatorio, de acuerdo con la naturaleza del asunto, de conformidad con la ley vigente y el reglamento interno.
4. Definir o actualizar el reglamento interno del Centro de Conciliación, el Código de Ética y los procedimientos institucionales necesarios para realizar audiencias de conciliación en las materias que corresponden a la Personería Distrital.
5. Establecer lineamientos para administrar el registro de las conciliaciones, presentar los informes y certificar los asuntos sometidos a su trámite.
6. Rendir los informes y adelantar los trámites necesarios ante las autoridades judiciales y administrativas, de conformidad con la legislación vigente.
7. Resolver en primera instancia los procesos relacionados con la dependencia
8. Las demás que le sean asignadas y que se ajusten a la Constitución, la ley y el propósito de la dependencia.



ARTÍCULO 4º. FUNCIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO. Son funciones de la Oficina de Control Interno las siguientes:

1. Planear, dirigir y organizar la verificación y evaluación del Sistema de Control Interno de la Personería distrital.
2. Verificar que el Sistema de Control Interno esté formalmente establecido dentro de la Personería y que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos y, en particular, de aquellos que tengan responsabilidad de mando.
3. Verificar que los controles definidos para los procesos y actividades de la organización se cumplan por los responsables de su ejecución y en especial, que las áreas o empleados encargados de la aplicación del régimen disciplinario ejerzan adecuadamente esta función.
4. Verificar que los controles asociados con todas y cada una de las actividades de la organización, estén adecuadamente definidos, sean apropiados y se mejoren permanentemente, de acuerdo con la evolución de la Personería.
5. Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios.
6. Convocar al Comité de Coordinación Institucional del Sistema de Control Interno con el fin de presentar los resultados de la evaluación efectuada a la gestión de la Entidad y del Sistema de Control Interno.
7. Servir de apoyo a los directivos en el proceso de toma de decisiones, a fin que se obtengan los resultados esperados.
8. Verificar los procesos relacionados con el manejo de los recursos, bienes y los sistemas de información de la Personería y recomendar los correctivos que sean necesarios.
9. Fomentar en toda la organización la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional.
10. Evaluar y verificar la aplicación de los mecanismos de participación ciudadana, que, en desarrollo del mandato constitucional y legal, adopte la Personería.
11. Mantener permanentemente informados a los directivos acerca del estado del control interno dentro de la Personería, dando cuenta de las debilidades detectadas y de las fallas en su cumplimiento.
12. Diseñar y ejecutar programas de auditoría y formular las observaciones y recomendaciones pertinentes.
13. Verificar que se implanten las medidas respectivas recomendadas.
14. Evaluar la gestión de las dependencias encargadas de recibir, tramitar y resolver las quejas, sugerencias, reclamos y denuncias y rendir al Personero Distrital un informe semestral.
15. Poner en conocimiento de los organismos competentes, la comisión de hechos presuntamente irregulares que conozca en desarrollo de sus funciones.
16. Actuar como interlocutor de los organismos de control en desarrollo de las auditorías que practiquen en la Personería, y en la recepción, coordinación, preparación y entrega de la información requerida;
17. Asesorar a las dependencias de la Personería en la adopción de acciones de mejoramiento recomendadas por los entes de control.
18. Publicar periódicamente el informe sobre el estado del control interno de la Personería Distrital en su página web.
19. Las demás que le sean asignadas y que se ajusten a la Constitución, la ley y el propósito de la dependencia.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

ARTÍCULO 5º. FUNCIONES DE LA OFICINA ASESORA JURIDICA. Son funciones de la Oficina Asesora Jurídica, las siguientes:

Asesorar al Personero Distrital de Cartagena de Indias y a las demás instancias directivas de la Personería, en la interpretación y aplicación de las normas relacionadas con las funciones, competencias y gestión de cada una de las dependencias.

1. Mantener la unidad de criterio en la interpretación y aplicación de las normas que regulan el funcionamiento de la Personería en todos los niveles y campos de acción.
2. Estudiar y conceptuar sobre los proyectos de acuerdo y resoluciones que deba expedir o proponer la Personería. Así mismo, conceptuar sobre contratos, convenios y demás actos administrativos que se le soliciten.
3. Analizar, proyectar y avalar para la firma del Personero Distrital o sus delegados, los actos administrativos y consultas que éste le indique y que deba suscribir conforme a la Constitución Política y la ley.
4. Representar judicial y extrajudicialmente a la Personería en los procesos y actuaciones que se instauren en su contra o que éste deba promover, mediante poder o delegación y supervisar el trámite de estos.
5. Actuar en las acciones judiciales y extrajudiciales que se deriven de los procesos que se inicien en contra de la Entidad, atendiendo la normatividad legal vigente y las directrices impartidas por la alta dirección, e informar sobre el desarrollo y el estado de los procesos, cuando así lo soliciten.
6. Intervenir en las actuaciones y resolver los incidentes que se presenten en el trámite de las acciones en las cuales la Personería Distrital sea accionada o vinculada.
7. Elaborar las respuestas de las tutelas en las que la Entidad sea accionada o vinculada, atendiendo a la normatividad vigente y los lineamientos impartidos por el (la) Personero(a).
8. Recopilar, estudiar, difundir y mantener actualizadas las normas constitucionales, legales y reglamentarias, así como las sentencias de unificación jurisprudencial relacionadas con la misión, objetivos y funciones de la Personería.
9. Coadyuvar a la dirección Administrativa en las etapas pre y contractual de los procesos contractuales y garantizar que se cumplan de acuerdo con las normas vigentes.
10. Vigilar que la Dirección Administrativa asigne las interventorías, supervisión y control en la etapa contractual en los procesos de contratación.
11. Las demás que le sean asignadas y que se ajusten a la Constitución, la ley y el propósito de la dependencia.

ARTÍCULO 6º. FUNCIONES DE LA OFICINA DE TALENTO HUMANO Son funciones de la oficina de Talento Humano, las siguientes:

1. Trazar las políticas, diseñar y ejecutar los planes y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión.
2. Coordinar y adelantar lo relacionado con la Gestión del Talento Humano, en lo referente al ingreso de personal, su desarrollo, situaciones administrativas y retiro, en concordancia con las políticas y la normatividad vigente.
3. Orientar la ejecución de los procesos de evaluación de la gestión y desempeño de los servidores de la Personería, en los plazos establecidos por la ley.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

4. Recibir e ingresar las novedades presentadas en materia de vacaciones, horas extras, licencias por enfermedad general y maternidad, licencias no remuneradas, ingresos, retiros, traslados, descuentos, entre otros, elaborar la nómina y tramitarla para su pago.
5. Diseñar los procesos de organización, estandarización de métodos, elaboración, ajustes de manuales de funciones, Planes de vacantes y todas aquellas actividades relacionadas con la racionalización de procesos administrativos y actualización de reglamentos de la Personería Distrital.
6. Gestionar todas las actuaciones administrativas que se deban surtir ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
7. Desarrollar y administrar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Remitir a la Personería Delegada de Vigilancia Administrativa de la Conducta Oficial y contratación pública, aquellas situaciones con mérito para alcance disciplinario.
9. Las demás que le sean asignadas y que se ajusten a la Constitución, la ley y el propósito de la dependencia.

ARTÍCULO 7º. FUNCIONES DE LA PERSONERIA AUXILIAR. Son funciones de la personería auxiliar, las siguientes:

1. Orientar la formulación, adopción y ejecución de la plataforma estratégica, táctica y operativa de la Personería Distrital a través de la presentación de los planes, programas y proyectos para el cumplimiento de la misión institucional.
2. Implementar acciones que promuevan el desarrollo y sostenibilidad del Modelo Estándar de Control Interno – MECI – y las políticas que apliquen del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, para la Personería Distrital de Cartagena de Indias, de acuerdo con la normatividad vigente.
3. Hacer los planes y programas que sean aplicables a la personería, según las leyes que regulen la materia.
4. Hacer el seguimiento y monitoreo pertinente sobre la gestión de los servicios ofrecidos por la Personería
5. Orientar la gestión estratégica en tecnologías de la información y las comunicaciones mediante la definición, implementación, ejecución, seguimiento y divulgación del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información - PETI.
6. Determinar los lineamientos necesarios en materia tecnológica para mejorar la gestión de la Personería y propender por el cumplimiento y actualización de las políticas y estándares en materia tecnológica.
7. Coordinar con la Dirección Administrativa y Financiera la formulación del anteproyecto anual de presupuesto.
8. Consolidar el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la Entidad y facilitar su elaboración y seguimiento por parte de las dependencias responsables.
9. Elaborar y presentar ante las instancias competentes los informes de gestión y de rendición de cuentas de la Personería Distrital de Cartagena.
10. Orientar y facilitar el uso y apropiación de las tecnologías, los sistemas de información y los servicios digitales por parte de los (as) servidores(as), las personas y los grupos de interés a quienes están dirigidos.
11. Resolver en Primera instancia la etapa de juzgamiento de los procesos disciplinarios Internos adelantados contra los servidores, contratistas y exfuncionarios de la Entidad, de conformidad con el Código Disciplinario.
12. Imponer las sanciones a que haya lugar según las disposiciones legales vigentes.
13. Realizar un registro de las decisiones proferidas por las personerías delegadas, de conformidad con la regulación interna vigente.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

14. Asesorar a las dependencias de la Personería Distrital en la identificación y prevención de los riesgos que puedan afectar el logro de sus objetivos.
15. Revisar y evaluar los informes de actividades que presenten los Personeros Delegados.
16. Orientar al Personero Distrital en la adopción de las decisiones necesarias para prevenir, advertir o evitar que las autoridades distritales incurran en: 1. La violación de los Derechos Humanos; 2. El desconocimiento de los derechos y garantías fundamentales de los ciudadanos; 3. El daño antijurídico al patrimonio público distrital y 4. El quebrantamiento del orden jurídico.
17. Las demás que le sean asignadas y que se ajusten a la Constitución, la ley y el propósito de la dependencia.

ARTÍCULO 8º. FUNCIONES DE LA SECRETARIA GENERAL Y ARCHIVO. Son funciones de la secretaria general, las siguientes:

1. Dirigir el sistema de recepción, distribución y archivo de los requerimientos que formulen los grupos de valor.
2. Organizar el sistema de reparto de los requerimientos de acuerdo con la competencia de cada Personero Delegado o Dependencia de la Personería Distrital.
3. Atender y resolver las consultas, peticiones y solicitudes que presenten los ciudadanos de forma presencial, en la sede central de la Personería o en las sedes externas, que no requieran la intervención directa del Personero Distrital o de los Personeros Delegados
4. Hacer el seguimiento de las PQRS que sean radicados en la Personería Distrital de Cartagena de Indias, y controlar el cumplimiento estricto de los términos que fija la norma para cada tipo de petición.
5. Liderar e implementar la formulación de la Política de Atención al Ciudadano.
6. Evaluar la calidad de los servicios y productos ofrecidos por la Entidad, mediante los canales de atención presencial, telefónico, virtual y escrito y presentar informe del resultado de la percepción de satisfacción de los grupos de valor para implementar acciones de mejora en la prestación de los servicios ofrecidos por la Entidad y promover la modernización de la misma.
7. Aplicar el sistema de Gestión Documental para permitir su consulta y control adecuado.
8. Responder oportunamente las solicitudes de información que se encuentre en el archivo de la Personería.
9. Elaborar el informe de peticiones, quejas y reclamos de la Personería para los entes de control que lo soliciten.
10. Elaborar anualmente las Tablas de Retención Documental y de las tablas de Valoración Documental, apoyar a las dependencias en el manejo de la información documental.
11. Remitir al Archivo Histórico de Cartagena los expedientes, carpetas y folios de conformidad con las condiciones y plazos del sistema de Archivo Distrital.
12. Notificar los actos administrativos, las decisiones y actuaciones administrativas sometidas a esta solemnidad.
13. Revisar las actuaciones administrativas previas y refrendar con su firma los Actos Administrativos que expida el Personero(a) Distrital.
14. Dar fe pública de los documentos emitidos por la Personería Distrital y cuyo original repose en el archivo de la misma.
15. Llevar la numeración consecutiva de los actos administrativos y establecer los controles necesarios para su registro y custodia.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

16. Realizar el acompañamiento permanente ante el distrito de Cartagena de Indias en los temas electorales.
17. Convocar, Ejercer la Secretaría Técnica del Comité de Conciliación de la Personería Distrital y vigilar el cumplimiento de las funciones que le corresponde ejercer a este comité.
18. Adelantar oportuna, eficiente y eficazmente las comisiones que lleguen a la entidad.
19. Las demás que le sean asignadas y que se ajusten a la Constitución, la ley y el propósito de la dependencia.

ARTÍCULO 9º. FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA. Son funciones de la Dirección Administrativa y Financiera, las siguientes:

1. Asistir al Personero Distrital en la formulación de políticas, objetivos y estrategias relacionadas con la administración de recursos de la Entidad.
2. Liderar el diseño y la formulación de directrices, planes, políticas, programas, procesos y procedimientos para la administración financiera, los recursos físicos, económicos, administrativos, de operación logística de la Personería.
3. Administrar y controlar la ejecución de los procesos de apoyo relacionados con la gestión administrativa, financiera, contractual y demás requeridos por la Personería.
4. Ejecutar los recursos financieros asignados a la Personería de acuerdo con los lineamientos expedidos por los entes competentes
5. Fijar las directrices para el adecuado manejo de los inventarios, el almacén, los seguros, los bienes y servicios y la infraestructura física con el propósito de propender por el normal funcionamiento de la Personería.
6. Elaborar, en coordinación con la Personería Auxiliar, el anteproyecto de presupuesto, el plan anual de adquisiciones, el Plan Anual de Caja - PAC y de los demás planes y programas requeridos para la gestión financiera de la Personería.
7. Expedir los Certificados de Disponibilidad Presupuestal y Registros Presupuestales de acuerdo a la existencia de los rubros presupuestales, previa solicitud del Personero Distrital.
8. Registrar todas las operaciones contables y financieras, el registro de gastos e ingresos que se lleven a cabo en la Personería Distrital, de acuerdo a las directrices de la Contaduría General de la Nación y demás normas vigentes.
9. Realizar el cierre financiero atendiendo los lineamientos internos y externos, la normatividad vigente y la generación de informes que reflejen los resultados de la gestión financiera.
10. Realizar los procesos de adquisición de bienes y servicios, mediante los procesos de contratación de la Personería Distrital conforme a la normatividad vigente.
11. Vigilar y garantizar que los procesos contractuales se cumplan de acuerdo con las normas y se desarrollen con su respectiva interventoría, supervisión y control por las Dependencias responsables o por quienes la Administración encomiende estas funciones.
12. Realizar oportunamente los pagos a acreedores y proveedores de la Personería, así como los asociados a la nómina, tales como seguridad social, aportes parafiscales, descuentos y prestaciones de los funcionarios de la Entidad.
13. Las demás que le sean asignadas y que se ajusten a la Constitución, la ley y el propósito de la dependencia.

ARTÍCULO 10º. FUNCIONES DE LA PERSONERIA DELEGADA PARA LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y VICTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO. Son



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

funciones de la Personería Delegada para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de las Víctimas del Conflicto Armado las siguientes:

1. Vigilar que se garantice el goce pleno de los derechos fundamentales de los ciudadanos en el distrito de Cartagena de Indias.
2. Efectuar seguimiento al cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos destinados a la promoción y defensa de los derechos humanos y derecho internacional humanitario.
3. Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos, que, a su juicio, implican situaciones irregulares, a fin de que sean corregidas o sancionadas por la Administración.
4. Orientar en derechos humanos y derecho internacional humanitario dentro del marco normativo nacional e internacional.
5. Promover y coordinar programas educativos para orientar a la comunidad en la defensa y protección de los derechos humanos.
6. Participar en el Comité Distrital para la Defensa, Protección y Promoción de los Derechos Humanos del Distrito de Cartagena de Indias.
7. Realizar intervenciones para la efectividad del derecho fundamental de la salud ante instituciones prestadoras del servicio de salud y ante empresas promotoras de salud y demás entidades aseguradoras y administradoras de planes beneficios.
8. Participar en el Comité Distrital de Libertad Religiosa dentro del Distrito de Cartagena de Indias
9. Participar en los espacios interinstitucionales destinados al diseño y seguimiento de la política pública de asistencia, atención y reparación integral de la población víctima del conflicto armado del Distrito.
10. Atender y orientar a la población migrante del Distrito de Cartagena de Indias.
11. Realizar el seguimiento a las políticas públicas de promoción y defensa de los derechos humanos y de víctimas del conflicto armado y a las entidades distritales a cargo de la ejecución de dichas políticas, de conformidad con los lineamientos institucionales
12. Orientar a las víctimas del conflicto armado frente a los programas y servicios a los cuales tienen derecho, según las normas vigentes y asistir en la elaboración de acciones constitucionales y recursos para la garantía de los derechos de las víctimas.
13. Atender las solicitudes de inscripción en el Registro Único de Víctimas y remitirlas dentro del término legal a la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.
14. Indagar sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar cuando se presenten solicitudes de inscripción en el RUV transcurridos más de dos años a la ocurrencia del hecho, con el fin de establecer los elementos necesarios para determinar si existieron barreras que dificultaren o impidieren el acceso de las víctimas a la protección del Estado.
15. Acompañar y liderar el proceso de conformación de la Mesa Distrital de Participación Efectiva de Víctimas.
16. Realizar el seguimiento a la política pública de víctimas del conflicto armado y a las entidades distritales a cargo de la atención de esta población, de conformidad con los lineamientos institucionales.
17. Ejercer la Secretaría Técnica de la Mesa Distrital de Participación Efectiva para Víctimas.
18. Resolver en primera instancia los procesos relacionados con la dependencia.
19. Las demás que le sean asignadas y que se ajusten a la Constitución, la ley y el propósito de la dependencia.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

ARTÍCULO 11º. FUNCIONES DE LA PERSONERÍA DELEGADA PARA LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS. Son funciones de la Personería Delegada Para los Servicios Públicos Domiciliarios las siguientes:

1. Salvaguardar el cumplimiento de la Constitución, las Leyes, las Sentencias Judiciales en materia de protección al Consumidor, Usuarios y/o suscriptores
2. Atender las quejas presentadas por la ciudadanía sobre la prestación de Servicios Públicos Domiciliarios, lecturas incorrectas de los medidores, cobros excesivos de las tarifas y demás relacionadas con la deficiente prestación de los servicios Públicos.
3. Vigilar que el cobro de tarifas realizadas por las empresas prestadoras de servicios públicos esté ajustado a lo establecido en la ley, decretos y acuerdos, realizando el seguimiento ante el CREG Y CRA
4. Vigilar la eficacia y continuidad del servicio en cuanto a suministros, su equitativa distribución, la buena prestación y racionalización económica de sus tarifas dentro del distrito de Cartagena de Indias
5. Participar en el Comité de Vigilancia del Fondo de Solidaridad y Redistribución de Ingresos para los servicios de acueducto, alcantarillado y aseo en el distrito de Cartagena de Indias.
6. Llevar a cabo procesos de asesoría, orientación o asistencia a los suscriptores o usuarios de servicios públicos y consumidores, en la presentación de acciones administrativas o jurisdiccionales para la defensa de sus derechos que como consumidor le asiste, e intervenir en las mismas como coadyuvante en coordinación con las dependencias competentes de la Entidad.
7. Intervenir y poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos que deban ser investigados, a fin de que se exija el cumplimiento de sus deberes o se corrijan y sancionen las situaciones de vulneración o desconocimiento de los derechos de los consumidores y usuarios.
8. Vigilar la eficacia y continuidad de los servicios públicos, su equitativa distribución y racionalización económica de sus tarifas, y presentar a los organismos de planeación las recomendaciones convenientes.
9. Difundir, informar y capacitar en materias relacionadas con la protección a los servicios públicos domiciliarios y defensa al consumidor.
10. Resolver en primera instancia los procesos relacionados con la dependencia.
11. Las demás que le sean asignadas y que se ajusten a la Constitución, la ley y el propósito de la dependencia.

ARTÍCULO 12º. FUNCIONES DE LA PERSONERÍA DELEGADA PARA LO PENAL. Son funciones de la Personería Delegada para lo Penal las siguientes:

1. Orientar a las diferentes instancias de la Personería en el conocimiento de la Constitución y adelantar las acciones de promoción en normatividad penal, actuaciones judiciales y debido proceso.
2. Coordinar y Verificar el cumplimiento de criterios de intervención penal asignadas por la ley, la Constitución, la Procuraduría General de la Nación a la Personería Distrital de Cartagena como agente de Ministerio Público.
3. Ejercer la función de Ministerio Público ante la Fiscalía local y los juzgados penales municipales conforme a la Constitución y la Ley.
4. Ejercer la función de Ministerio Público ante los centros penitenciarios carcelarios y centros de detención transitorias de la ciudad de Cartagena de Indias conforme a la Constitución y la Ley



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

5. Participar como representante de la sociedad, en la sanción de las infracciones de la ley penal, la defensa de las personas acusadas sin justa causa, la protección de los derechos humanos de los procesados, víctimas y la indemnización de los perjuicios causados con la infracción.
6. Solicitar la práctica de pruebas por parte de los agentes del Ministerio Público, conducentes al esclarecimiento de la verdad, las medidas de aseguramiento o la libertad del procesado, presentar alegatos e interponer recursos, asistir e intervenir en las audiencias públicas y en general, intervenir en todas las diligencias y actuaciones del proceso penal, atendiendo las competencias legalmente dispuestas
7. Denunciar ante las autoridades correspondientes los hechos punibles que llegan a su conocimiento, susceptibles de Investigación Oficiosa y recibir los documentos y demás pruebas necesarias al efecto.
8. Realizar acompañamiento a policía judicial y otras entidades públicas en cumplimiento de las funciones y competencias del área.
9. Implementar, programas y proyectos en beneficio de la población carcelaria y sus núcleos familiares de acuerdo a las consideraciones de la dependencia, la cual puede solicitar apoyo a las demás Personerías Delegadas de la entidad.
10. Acompañar las diligencias de entrega de predios de la Sociedad de Activos Especiales - SAE dentro de procesos administrativos por extinción de dominio.
11. Dirigir, orientar y ejercer la acción de prevención y control a las políticas, planes, programas y proyectos distritales en materia de seguridad ciudadana, convivencia, orden público y prevención del delito.
12. Hacer seguimiento y acompañamiento a las marchas y protestas sociales en ejercicio del derecho fundamental a la protesta, previa convocatoria por autoridad competente y de acuerdo a la priorización del área.
13. Defender el cumplimiento de los acuerdos entre los sectores público y privado para la solución integral de problemas que afecten la seguridad o la convivencia ciudadana.
14. Resolver en primera instancia los procesos relacionados con la dependencia.
15. Las demás que le sean asignadas y que se ajusten a la Constitución, la ley y el propósito de la dependencia.

ARTÍCULO 13º. FUNCIONES DE LA PERSONERÍA DELEGADA PARA EL CONTROL URBANÍSTICO, PATRIMONIO PÚBLICO Y ASUNTOS POLICIVOS. Son funciones de la Personería Delegada Para el Control Urbanístico, Patrimonio Público y Asuntos Policivos las siguientes:

1. Velar por la preservación y conservación del espacio público y bienes distritales (inmuebles) solicitando a la autoridad competente adelante el procedimiento de ley para su restitución cuando haya perturbación u ocupación.
2. Vigilar por la conservación y preservación de los monumentos existentes en la ciudad por parte de autoridad competente.
3. Realizar las investigaciones pertinentes por construcciones o remodelaciones que violen las normas urbanísticas y conceptuar sobre las mismas.
4. Tramitar las quejas que se presenten en la Personería Distrital por ocupación de bienes de uso público e inmuebles distritales.
5. Ejercer vigilancia en las diligencias ordenadas en los despachos comisorios expedidos por las Alcaldías locales, para la ejecutoria de resoluciones de restitución de espacio público y de lanzamiento por ocupación de hecho.
6. Brindar asesoría a los usuarios y/o interesados sobre las normas urbanísticas.
7. Defender el patrimonio público y los intereses colectivos, interponiendo e interviniendo en las acciones judiciales, populares, de cumplimiento y gubernativas que sean procedentes ante las autoridades.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

8. Participar como miembro de la Comisión de Veeduría a las Curadurías Urbanas de Cartagena.
9. Intervenir como Ministerio Público ante los Inspectores de Policía Urbanos y Rurales, dentro de los procesos policivos por comportamientos contrarios a la convivencia, por perturbación a la posesión de inmuebles, violación de normas urbanísticas y espacio público
10. Intervenir como Ministerio Público ante las autoridades administrativas de policía, a fin de verificar la actividad, procedimientos y fallos de policía, de conformidad con la normatividad vigente.
11. Intervenir en los procesos especiales y convencionales de policía ante los despachos donde se tramiten litigios policivos.
12. Acompañar a los alcaldes locales en las diligencias de restitución de inmuebles provenientes de despachos comisorios de autoridad jurisdiccional.
13. Recibir para su divulgación, y hacer seguimiento a las exhumaciones administrativas de los Cementerios distritales.
14. Resolver en primera instancia los procesos relacionados con la dependencia.
15. Las demás que le sean asignadas y que se ajusten a la Constitución, la ley y el propósito de la dependencia.

ARTÍCULO 14º. FUNCIONES DE LA PERSONERÍA DELEGADA PARA LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y LA MOVILIDAD. Son funciones de la Personería Delegada Para la Protección del Medio Ambiente y la Movilidad las siguientes:

1. Orientar y ejercer la acción de prevención y control a las políticas, planes, programas y proyectos distritales relacionados con la recuperación, protección y conservación del medio ambiente en el Distrito.
2. Intervenir como Ministerio Público ante el Alcalde Mayor de Cartagena y Alcaldes Locales, en la defensa, preservación y restitución de zonas de bajamar.
3. Orientar y ejercer la acción de prevención y control a las políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la Gestión del Riesgo en el Distrito.
4. Dirigir, orientar y ejercer la acción de prevención y control a las entidades del sector central, del sector descentralizado adscritas y vinculadas, que desde sus actividades se involucre de manera directa el medio ambiente.
5. Denunciar las principales violaciones frente al derecho a la movilidad de la ciudadanía.
6. Llevar a cabo procesos de verificación y seguimiento a plan de movilidad del Distrito.
7. Intervenir como Ministerio Público en los procesos contravencionales de movilidad, cuando lo considere necesario para la defensa del orden jurídico y de los bienes del Distrito.
8. Realizar mesas de trabajo con la ciudadanía y los actores viales para optimizar el derecho a la movilidad.
9. Coordinar la realización de campañas de cultura ciudadana que permita coadyuvar con el derecho a la movilidad.
10. Oficiar a las entidades correspondientes sobre las quejas presentadas por las comunidades en materia ambiental.
11. Coadyuvar en la defensa y protección de los recursos naturales y del ambiente, así como ejercer las acciones constitucionales y legales correspondientes con el fin de garantizar su efectivo cuidado.
12. Dirigir el seguimiento al Plan de Desarrollo de la ciudad en los temas relacionados con el medio ambiente, según las directrices y procedimientos establecidos.
13. Resolver en primera instancia los procesos relacionados con la dependencia.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

14. Las demás que le sean asignadas y que se ajusten a la Constitución, la ley y el propósito de la dependencia.

ARTÍCULO 15º. FUNCIONES DE LA PERSONERÍA DELEGADA PARA LA PROTECCIÓN DE LA INFANCIA, ADOLESCENCIA, ADULTO MAYOR, MUJER Y FAMILIA. Son funciones de la Personería Delegada para la Protección de la Infancia, Adolescencia, Adulto Mayor, Mujer y Familia las siguientes:

1. Divulgar la Constitución y adelantar acciones de promoción de los derechos de la infancia, adolescencia, mujer, personas mayores, familia y personas con discapacidad.
2. Liderar, orientar y actuar como Ministerio Público en los procesos judiciales y administrativos en los que se discutan los derechos de los niños, niñas, adolescentes, mujer, persona mayor, la familia y las personas en condición de discapacidad en defensa de éstos y en pro de su restablecimiento y prevalencia.
3. Vigilar que la administración distrital garantice los derechos y la protección integral de la infancia, adolescencia, mujer, adulto mayor, familia y las personas en condición de discapacidad de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.
4. Vigilar el cumplimiento de las rutas de atención de las entidades distritales responsables del restablecimiento de los derechos de los niños, las niñas, los adolescentes, las mujeres, adultos mayores y en condición de discapacidad.
5. Vigilar que se respeten los derechos y garantías fundamentales de los niños, niñas y adolescentes que se encuentren en centros de protección del orden distrital y en los centros de atención para el cumplimiento de las medidas de internamiento preventivo y sanciones del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes menores que sean objeto de medidas pedagógicas en establecimientos de protección del orden distrital.
6. Vigilar y salvaguardar los derechos de las personas en condición de discapacidad para recibir la atención de los servicios destinados por el Distrito que conlleven a logra su atención y rehabilitación, de acuerdo con los protocolos y normas establecidas.
7. Vigilar que los planes, programas, políticas públicas y proyectos destinados a la protección de la infancia, adolescencia, mujer, adultos mayores, familia y personas en condición de discapacidad en el Distrito se cumplan y se ejecuten de acuerdo con los procedimientos y términos establecidos para ello.
8. Vigilar el cumplimiento del debido proceso y la defensa en los procesos que se adelanten en las comisarías de familias en los que se encuentren vinculados niños, niñas y adolescentes, ya como infractores o víctimas.
9. Llevar a cabo procesos de orientación a los niños, niñas, adolescentes, mujeres y adultos mayores, sobre los deberes y derechos que le correspondan tanto en la familia como en la sociedad.
10. Vigilar la aplicación del Debido Proceso frente al derecho fundamental a la educación en Instituciones Educativas tanto Públicas como Privadas.
11. Vigilar las acciones de la Comisaría de Familia en materia de mujer, adulto mayor.
12. Atender las quejas y los requerimientos necesarios para salvaguardar los derechos de los habitantes de calle, adulto mayor y personas en condición de discapacidad.
13. Atender y realizar las valoraciones de apoyo como ministerio público de acuerdo a la ley 1996 de 2019.
14. Resolver en primera instancia los procesos relacionados con la dependencia
15. Las demás que le sean asignadas y que se ajusten a la Constitución, la ley y el propósito de la dependencia.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

ARTÍCULO 16º. FUNCIONES DE LA PERSONERÍA DELEGADA LA VIGILANCIA DE LA CONDUCTA OFICIAL. Son funciones de la Personería Delegada para la Vigilancia de la Conducta Oficial las siguientes:

1. Adelantar los procesos disciplinarios correspondientes en el Distrito de Cartagena de Indias cuando se presuma la comisión de una infracción al régimen único disciplinario.
2. Promover el cumplimiento de los términos y procedimientos que exige la ley disciplinaria.
3. Vigilar que en el Distrito de Cartagena la celebración de los contratos administrativos se realice dentro de las reglas y principios que rigen la contratación pública.
4. Solicitar a los secretarios del despacho, directores de institutos, unidades administrativas y demás funcionarios del Distrito de Cartagena que rindan informe sobre el manejo, ejecución del presupuesto en sus diversas dependencias y además administren aplicaciones sobre el estado de los planes y programas que desarrollan dentro del plan de desarrollo del Distrito.
5. Realizar control preventivo a conductas de los funcionarios que lo ameriten.
6. Adelantar la etapa de instrucción del proceso de Control Interno Disciplinario adelantado contra los servidores, contratistas y exfuncionarios de la Entidad, de conformidad con el Código Disciplinario.
7. Elaborar estudios de caracterización de las faltas cometidas, de los riesgos de incurrir en ellas y, proponer programas de prevención para evitar su materialización.
8. Adelantar actividades orientadas a la prevención de la comisión de faltas disciplinarias.
9. Recibir, estudiar y tramitar las denuncias, quejas y reclamos por las posibles faltas disciplinarias en que incurran los (as) servidores (as) de la Entidad o de quienes presten funciones públicas en la misma, por infracción a la Constitución, las leyes, los acuerdos y demás normas relacionadas con la Personería.
10. Realizar indagaciones previas e investigaciones disciplinarias cuando sea necesario de acuerdo a la etapa de instrucción del proceso disciplinario.
11. Adelantar la etapa de instrucción y juzgamiento de los procesos disciplinarios adelantados contra los servidores, contratistas y exfuncionarios Distritales, de conformidad con el Código Disciplinario.
12. Remitir a la segunda instancia los procesos que hayan sido objeto del recurso de apelación interpuesto contra las decisiones de fondo proferidas.
13. Imponer las sanciones a que haya lugar según las disposiciones legales vigentes.
14. Revisar los procesos disciplinarios que lleva la oficina de control interno disciplinario de la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias y decidir sobre el ejercicio del poder preferente.
15. Remitir las investigaciones disciplinarias que ordena asumir la Procuraduría General de la Nación, en ejercicio del poder preferente y por asuntos de competencia.
16. Promover el cumplimiento de los términos y procedimientos que exige la ley disciplinaria.
17. Preparar, elaborar y presentar los informes de sus actuaciones solicitadas por los organismos de Control.
18. Resolver en primera instancia los procesos relacionados con la dependencia.
19. Las demás funciones que le correspondan, de acuerdo con la ley o los reglamentos

ARTÍCULO 17º. FUNCIONES DE LA PERSONERÍA DELEGADA PARA LA PROTECCIÓN DE LAS COMUNIDADES Y SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL Son funciones de la Personería Delegada para la Protección de las Comunidades y Sujetos de Especial Protección Constitucional las siguientes:



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

1. Servir de enlace entre la Comunidad y la Administración Distrital para promover la participación ciudadana y garantizar la efectividad de la atención de los funcionarios públicos del Distrito a la comunidad en General.
2. Atender los requerimientos de la comunidad y divulgar sus derechos fundamentales conforme a la Constitución Política y la Ley.
3. Promover la presentación de acciones constitucionales en defensa de los derechos fundamentales, establecidos en la Ley estatutaria del Derecho a la Participación Ciudadana.
4. Intervenir como coadyuvante o impugnante en los procesos y ante las autoridades judiciales o administrativas cuando el Personero Distrital lo considere necesario para la defensa del orden jurídico, el patrimonio público Distrital o los derechos y garantías fundamentales.
5. Defender los derechos e intereses colectivos cuando éstos requieran su protección, adelantando las acciones populares y de cumplimiento.
6. Promover la creación y capacitación de las veedurías ciudadanas en el Distrito de Cartagena de Indias y corregimientos conforme a las normas vigentes.
7. Coadyuvar en las elecciones de las Juntas de Acción Comunal y atender sus quejas y reclamos.
8. Realizar asesorías y capacitaciones a las veedurías ciudadanas.
9. Vigilar porque se dé cumplimiento en el Distrito de la participación de las asociaciones profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, juveniles, benéficas o de utilidad común no gubernamentales sin deterioro de autonomía, con el objeto de que constituyan mecanismos democráticos de representación en las diferentes instancias de participación, veedurías, control y vigilancia de la gestión pública que establezca la ley.
10. Promocionar y proteger los derechos de los grupos étnicos.
11. Intervenir ante autoridades públicas en defensa del orden jurídico, del patrimonio público, de las garantías y de los derechos fundamentales, sociales, económicos, culturales y colectivos de los grupos étnicos en el Distrito de Cartagena de Indias.
12. Apoyar en el seguimiento de las consultas previas de los grupos étnicos.
13. Participar y garantizar las elecciones de los directivos de los consejos comunitarios de las minorías étnicas.
14. Velar por el cumplimiento de las normas y decisiones judiciales relacionadas con la protección de los derechos étnicos en el Distrito de Cartagena.
15. Garantizar el ejercicio efectivo del derecho de la participación ciudadana de la comunidad LGBTIQ+, conforme a las Políticas Públicas adoptadas por el Distrito.
16. Promover y garantizar el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, en especial, el derecho a la salud, la educación, trabajo, vivienda, recreación, deporte y cultura de la población LGBTIQ+ del Distrito.
17. Promover espacios para el fortalecimiento de la participación ciudadana de toda la comunidad de Cartagena.
18. Resolver en primera instancia los procesos relacionados con la dependencia.
19. Las demás funciones que le correspondan, de acuerdo con la ley o los reglamentos.

ARTÍCULO 18º. FUNCIONES COMUNES A TODAS LAS DEPENDENCIAS. Son funciones Comunes a todas las Dependencias las siguientes:

Todas las dependencias propuestas para la Personería Distrital de Cartagena de Indias, además de las funciones señaladas para cada una de ellas, tendrán las siguientes funciones comunes generales aplicables en lo pertinente:



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

1. Formular las políticas, los planes y ejercer las funciones de dirección, coordinación, control y evaluación en los asuntos de su competencia.
2. Administrar los recursos financieros, humanos y físicos a su cargo, en concordancia con los principios de la función administrativa.
3. Coordinar con la Personería Auxiliar, la definición y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia y responder por las metas y los indicadores de gestión contemplados en los planes de acción y operativos de la dependencia, administrar y gestionar los riesgos y el diseño de los controles para la mitigación de los riesgos identificados.
4. Recibir, atender y tramitar los derechos de petición y/o cualquier solicitud o consulta presentada ante la dependencia, de conformidad con los términos establecidos por la ley.
5. Coordinar las actividades tendientes a apoyar la puesta en marcha de mecanismos, instrumentos y metodologías para la participación de la población civil en los procesos de competencia de la dependencia.
6. Elaborar bajo las orientaciones de la Personería Auxiliar los planes operativos de las áreas, los planes de acción, los presupuestos de funcionamiento y demás instrumentos de planeación que requieran de su concurso.
7. Elaborar y presentar informes periódicos sobre la gestión de la dependencia, y aquellos requeridos por los órganos de control, tales como, Contraloría Distrital, Procuraduría Provincial y demás organizaciones que requieran información de la gestión de la Personería Distrital.
8. Responder por la memoria institucional, la clasificación, organización y configuración de los archivos de gestión de la dependencia y su transferencia al Archivo Central, conforme a las normas que regulan la materia.
9. Brindar atención oportuna y eficiente al ciudadano, informándolo de los servicios y trámites a su cargo.
10. Participar en los comités o equipos interdisciplinarios que se creen u organicen para el desarrollo de la gestión relacionada con la dependencia y desarrollar las actividades que se le asignen producto de dicha participación.
11. Adelantar las actividades tendientes a la implementación del Modelo Estándar de Control Interno – MECI - y las políticas que apliquen del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
12. Preparar los proyectos de acuerdos, resolución y demás actos administrativos de su competencia.
13. Garantizar el suministro de la información requerida para alimentar los sistemas de información.
14. Definir e implementar un Sistema de Control de Gestión, que permita hacer seguimiento a la eficiencia y eficacia de los procesos asignados a la dependencia.
15. Facilitar el acceso a la información generada y que requiera la población civil para el control social de su gestión.
16. Evaluar los resultados de la medición de los indicadores de los asuntos asignados a su dependencia, para tomar decisiones sobre ajustes, correctivos o acciones a que haya lugar.
17. Suministrar la información requerida para los procesos de defensa judicial, procesos de conciliación y acciones de tutela adelantados por la Personería Distrital de Cartagena de Indias.
18. Realizar los procedimientos y actividades precontractuales y contractuales, que deba adelantar cada una de las dependencias, en coordinación con el área responsable de la Gestión Contractual.

CAPÍTULO III PLANTA DE PERSONAL



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

ARTÍCULO 19º. Rediseñense en la planta de personal de la Personería Distrital de Cartagena de Indias las siguientes plazas de empleos:

No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
	PLANTA GLOBAL		
1	JEFE DE OFICINA	006	10
2	JEFE DE OFICINA	006	11
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	009	14
1	ASESOR	105	12
2	ASESOR	105	10
1	JEFE OFICINA ASESORA DE PRENSA	115	11
1	ALMACENISTA GENERAL	215	04
1	SECRETARIO EJECUTIVO	425	09
1	TECNICO OPERATIVO	314	06
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01
6	INSPECTOR	416	03
5	SECRETARIO	440	03
1	CONDUCTOR	480	03
4	AYUDANTE	472	01
24	TOTAL EMPLEOS A REDISEÑAR		

ARTÍCULO 20º. Las funciones propias de la Personería Distrital de Cartagena de Indias serán cumplidas por la Planta de Empleos que se describe a continuación conformada por Ochenta y tres plazas (83) de empleos a saber:

DESPACHO DEL PERSONERO

No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	PERSONERO DISTRITAL	015	17
2	ASESOR	105	11
1	SECRETARIO EJECUTIVO	425	05
4	Subtotal plazas de empleos del Despacho del Personero		

PLANTA GLOBAL

No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	PERSONERO AUXILIAR	017	13
1	SECRETARIO GENERAL DE ORGANISMO DE CONTROL	073	13



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

1	JEFE DE OFICINA	006	13
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	13
16	PERSONERO DELEGADO	040	12
2	JEFE DE OFICINA	006	10
1	JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA	115	13
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	12
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	11
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	08
12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06
1	1. ALMACENISTA GENERAL	215	06
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	06
1	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	06
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
15	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03
4	CELADOR	477	02
3	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	02
79	Subtotal plazas de empleos de la planta global		
83	TOTAL PLAZAS DE EMPLEOS		

**CAPITULO IV
ESCALA SALARIAL**

Artículo 21º. ESCALA SALARIAL. La Escala salarial para las distintas categorías de empleo que integran la Planta de empleos de la Personería Distrital de Cartagena, es la siguiente:

NIVEL JERARQUICO					
Grado Salarial	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
19	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
18	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
17	\$ 17.421.996	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
16	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
15	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
14	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
13	\$ 8.539.539	\$ 8.539.539	\$ -	\$ -	\$ -
12	\$ 7.902.946	\$ -	\$ 5.995.336	\$ -	\$ -



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

11	\$ -	\$ 5.995.336	\$ 5.792.935	\$ -	\$ -
10	\$ 6.000.000	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
9	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
8	\$ -	\$ -	\$ 4.555.000	\$ -	\$ -
7	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
6	\$ -	\$ -	\$ 3.291.615	\$ 3.291.615	\$ -
5	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 3.258.955
4	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
3	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 2.700.000
2	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1.948.906
1	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -

CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 22º. RESPONSABILIDADES, ENCARGOS Y ASUNTOS GENERALES A CARGO. Una vez entre en operación la nueva organización interna determinada en el presente Acuerdo, las dependencias que venían asumiendo los asuntos propios de la Administración en sus ámbitos de competencia, y que resulten afectadas por el cambio de funciones, harán entrega de los mencionados asuntos a la dependencia responsable por mandato de esta norma. En caso de que se trate de asuntos que continúan a cargo de las mismas Dependencias, conservarán la responsabilidad independientemente de su denominación y llevará los asuntos a término sin interrupción alguna.

ARTÍCULO 23º. El Personero Distrital de Cartagena de Indias distribuirá los empleos de la Planta Global a que se refiere el Artículo 20 del presente Acuerdo, mediante acto administrativo y asignará el personal en los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la Personería Distrital, el cumplimiento del perfil de requisitos y competencias laborales para su desempeño, previo ajuste del Manual de Funciones Específicas, Requisitos y Competencias Laborales para el ejercicio de los empleos de la Planta, una vez quede aprobado este proyecto.

ARTÍCULO 24º. Los empleados públicos de carrera administrativa a quienes se les rediseña el cargo como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 19º del presente Acuerdo, podrán optar entre ser indemnizados o ser incorporados a empleos de carrera equivalentes, de conformidad con lo previsto en el artículo 44 de la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Reglamentario 1227 de 2005 compilado en el Decreto 1083 de 2015, con sujeción al procedimiento establecido en el Decreto Ley 760 de 2005 y demás disposiciones que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

ARTÍCULO 25º. La incorporación de los funcionarios a la nueva planta de personal que se adopta en el presente Acuerdo se hará conforme a las disposiciones legales vigentes sobre la materia, dentro de los siguientes treinta (30) días calendario, contados a partir de la fecha de su publicación. Los empleados públicos continuarán percibiendo la remuneración mensual correspondiente a los empleos que desempeñan actualmente, hasta tanto se produzca la incorporación a la nueva planta de personal y tomen posesión del cargo.

ARTÍCULO 26º. Los cargos de carrera vacantes de la planta de personal se proveerán de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto reglamentario 1227 de 2005 compilado en el Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones que le modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 27º. Órganos de coordinación y asesoría. La Comisión de Personal, Comité de Gestión y Desempeño, el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, y demás órganos de asesoría y coordinación que se organicen e integren cumplirán sus funciones, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

El Personero (a) Distrital podrá crear comités permanentes o transitorios especiales para el estudio, análisis y asesoría en temas alusivos a la entidad.

ARTÍCULO 28º. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Cartagena de Indias, a los (____) días del mes de (_____) del 2022.

LAUREANO CURRI ZAPATA (COORDINADOR)

GLORIA ESTRADA BENAVIDES

CAROLINA LOZANO BENITORREVOLLO

CARLOS BARRIOS GOMEZ.

ACTA DE PRIMER DEBATE DE COMISION TERCERA

En Cartagena de Indias, a los dos (2) días del mes de diciembre de 2022, siendo las 11:00 a.m., se hicieron presente de manera presencial, en el Salón de juntas del Concejo Distrital, en Reunión de la Comisión Tercera, los miembros de la Comisión Tercera; LUIS CASSIANI VALIENTE, RAFAEL MEZA PEREZ, DAVID CABALLERO RODRIGUEZ, KATTYA MENDOZA SALEME, OSCAR MARIN VILLALBA Y LAUREANO CURRI ZAPATA, para efectos de la discusión de las presentes iniciativas con el siguiente Orden del Día:

- 1.** Llamado a lista y verificación del quórum.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

2. Lectura y aprobación del Orden del Día.

3. Estudio y discusión en Comisión Tercera de la ponencia para Primer Debate del Proyecto de Acuerdo Número:

PA. 172 "PROYECTO DE ACUERDO POR MEDIO DEL CUAL SE REDISEÑA LA PLANTA DE EMPLEOS, LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA, LAS FUNCIONES DE SUS DEPENDENCIAS, LA ESCALA SALARIAL PARA LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA".

Ponentes:

LAUREANO CURI ZAPATA (COORDINADOR), GLORIA ESTRADA BENAVIDES, CAROLINA LOZANO BENITORREVOLLO, CARLOS BARRIOS GOMEZ.

4. Documentos para dar cuentas.

5. Proposiciones y varios.

DESARROLLO

A los puntos 1 y 2. Después de verificado el quórum, el secretario da lectura al orden del Día, el cual es aprobado.

Punto 3. Estudio y discusión en Comisión Tercera de la Ponencia para Primer Debate del Proyecto de Acuerdo No. 165.

El presidente de la Comisión Tercera, Concejal Luis Cassiani Valiente, preside la reunión de la comisión en mención, informa a los concejales presente, que como quiera que la ponencia en estudio fue enviada en días anteriores a cada uno de los concejales que integran la comisión, es procedente leer solo las conclusiones de las mismas y le solicita al Secretario General, darle lecturas para posteriormente someterla a consideración de los concejales presentes.

El secretario conforme a lo manifestado por el presidente de la comisión Tercera inicia la lectura del título y la conclusión de la ponencia de primer debate del P.A No.172 "PROYECTO DE ACUERDO POR MEDIO DEL CUAL SE REDISEÑA LA PLANTA DE EMPLEOS, LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA, LAS FUNCIONES DE SUS DEPENDENCIAS, LA ESCALA SALARIAL PARA LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA".

La ponencia de primer debate del proyecto de acuerdo 172 se proyectó ponencia positiva, se puso en consideración petición presentada por el concejal LUDER ARIZA SANMARTIN, donde expone unas consideraciones al P A 172. Este fue tomado en consideración y se remitió a la Personería Distrital para su debida respuesta.

3.1 Una vez leído es sometido a votación, de acuerdo con el artículo 144 y 148 del reglamento interno del Concejo, arrojando el siguiente resultado:

3.2

COMISION TERCERA	SENTIDO DE LA VOTACION
Luis Cassiani Valiente (presidente)	POSITIVA CONDICIONADA
Rafael Meza Pérez	POSITIVA CONDICIONADA
David Caballero Rodríguez	POSITIVA CONDICIONADA
Katty Mendoza Sáleme	POSITIVA CONDICIONADA
Oscar Marín Villalba	POSITIVA CONDICIONADA



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

Laureano Curi Zapata.	POSITIVA CONDICIONADA
-----------------------	-----------------------

El resultado de la votación arroja que seis (6) concejales votaron POSITIVA CONDICIONADA a las respuestas dadas a la petición por la Personería Distrital, por lo tanto, queda aprobado la ponencia POSITIVA CONDICIONADA del proyecto de Acuerdo No.172.

4. Documentos para dar cuentas.
5. Proposiciones y Varios.

Agotado el orden del día, se levanta la sesión a las 2:00 pm.

MIEMBROS DE LA COMISION TERCERA O ADMINISTRATIVA Y DE ASUNTOS GENERALES.

LUIS CASSIANI VALIENTE

DAVID CABALLERO RODRIGUEZ

RAFAEL MEZA PEREZ

LAUREANO CURI ZAPATA

KATTIA MENDOZA SALEME

OSCAR MARIN VILLALBA

DEL IMPACTO FISCAL

Para tales efectos mediante oficio expedido por la Jefe de Oficina de Presupuesto de la Personería Distrital de Cartagena de Indias el 2 días del mes de noviembre de 2022, certifica que “ Que para la vigencia fiscal **2023**, según el proyecto de Acuerdo de Presupuesto General del Distrito de Cartagena de Indias de la vigencia **2023**, se incluye para la **PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS** la suma de presupuesto de Gastos de Funcionamiento por un valor **DOCE MIL CINCUENTA DOS MILLONES CIENTO NUEVE MIL SETECIENTOS SETENTA Y SEIS PESOS MCTE. (\$12.052.109. 776.00)**, por lo tanto, existe el respaldo presupuestal y se certifica su viabilidad y coherencia con los lineamientos de Política Presupuestal, y se garantiza la posibilidad de atender a los Gastos de Funcionamiento por concepto de asignaciones salariales y gastos inherentes a la planta de personal”. **(SE ANEXA CERTIFICACION EXPDIDA POR FINANCIERA DE PERSONERIA)**.

Igualmente se anexa Proyecto de Acuerdo Presupuesto vigencia fiscal 2023

PROYECTO DE PRESUPUESTO VIGENCIA 2023 - ORGANOS DE CONTROL

presupuesto <presupuesto@cartagena.gov.co>
secgeneralconcejo secgeneralconcejo <secgeneralconcejo@gmail.com>, personero@personeriadecartagena.gov.co
<personero@personeriadecartagena.gov.co> presupuesto@personeriadecartagena.gov.co <presupuesto@personeriadecartagena.gov.co>
financiera concejodistritaldecartagena.gov.co <financiera@concejodistritaldecartagena.gov.co>, Contraloria
<contraloria@contraloriadecartagena.gov.co>, LESOSPINO@YAHOO.COM <LESOSPINO@YAHOO.COM>
lucelymorales <lucelymorales@yahoo.es>, Rosyany Rodriguez Acosta <rodriguez@cartagena.gov.co>, Karina Diaz Espriella
<kdiaz@cartagena.gov.co>
2022-10-03 18:57

Seriores

CONCEJO DE CARTAGENA DE INDIAS

Atte. Gloria Estrada - Presidente Concejo Distrital

PERSONERIA DISTRITAL



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

Atte. Carmen de Caro Meza- Personera Distrital

CONTRAIORIA DISTRITAL

Atte. Miguel Martinez Coronado- Contralor Distrital

Asunto: Proyecto de Acuerdo Presupuesto vigencia fiscal 2023

Cordial saludo,

En virtud de lo señalado el Decreto 111 de 1996 y en el Acuerdo 044 de 1998 " Estatuto Orgánico de Presupuesto Distrital y de las entidades Descentralizadas", comunico a ustedes el valor del Presupuesto de Gastos de Funcionamiento, proyectados para las secciones presupuestales de ConceJO, Personería y Contraloría para la vigencia 2023, tos cuales se calcularon de acuerdo a la normatividad vigente sobre límite de gastos (Ley 617 de 2000, Ley 1368 de 2009, ley 1416 de 2015, entre otras 1, así:

Presupuesto Agregado de Gastos de Funcionamiento por Secciones y Fuentes de Financiación

Órganos de Control				
Código	Nombre de la Cuenta – Objetode gasto	Fuente de financiación		Apropiación Vigencia fiscal2023
		ICLD	Otras Fuentes- ICDE	Cifras en (\$)
Sección Concejo Distrital				
	Gastos de Funcionamiento	13.517.270.115	0	13.517.270.115
	Gastos generales Concejo	11.298.852.915	0	11.298.852.915
	Honorarios Concejales	2.218.417.200	0	2.218.417.200
	Total Gastos Concejo Distrital	13.517.270.115		13.517.270.115
Sección Personeria Distrital				
	Gastos de Funcionamiento	12.052.109.776	0	
	Gastos generales	12.052.109.776	0	
	Total Gastos Personeria		0	12.052.109.776
Sección Contraloría Distrital				
	Gastos de Funcionamiento	7.270.982.993	0	
	Gastos generales			7.270.982.993
	Cuota d: I	0		
	Total, Gastos Contraloría		1	
	Total, Órganos de Control	40.362.884	1.606.681	.909507



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

anterior, cada ordenador del gasto de la sección correspondiente, en virtud de la autonomía administrativa y presupuestal que le han ley, deberá desagregar el presupuesto asignado de su sección, estos harán parte del anexo del proyecto de Acuerdo de Presupuesto General del Distrito de la 2023, el cual se presentará al Concejo para su estudio y aprobación.

remitir copia de los mismos a la Secretaría de Hacienda.

Atentamente

IUCEY MORALES RAMOS

DIRECTORA FINANCIERA DE PRESUPUESTO

DE LAS CONSIDERACIONES DE LOS CONCEJALES.

Solicitud de Información Proyecto de Acuerdo No. 172. Restructuración Personería Distrital, de fecha 18 de noviembre de 2022. Presentada al Concejal LUS CASSIANI VALIENTE, Presidente de la Comisión Tercera.

Solicitud que fue remitida a la Personería Distrital, el día 2 de diciembre de 2022.

PETICIÓN: Solicito sírvase suministrar la siguiente información:

1. Solicito Copia de la Auditoría Ordinaria al Mapa de procesos en el marco de la implementación del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, de la Personería Distrital de Cartagena, por parte de control interno o quien haga sus veces.
2. Copia y evidencias de la socialización del mapeo de las interrelaciones de los procesos del modelo integrado de planeación y gestión, despliegue de los procesos.
3. Plataforma Estratégica y Mapa de procesos de la entidad:
 - a) Enviar copia de la caracterización de Usuarios y grupos de valor.
 - b) Copia del Análisis del entorno y de las capacidades internas.
 - c) Informar cuál es la tipología del Mapa de procesos de la personería, y enviar evidencias de su socialización. Informar cuál es la Tipificación del Mapa de procesos de la personería, y enviar evidencias de su socialización.
4. Suministre los Objetivos de cada uno de los procesos y subprocesos que integran los Macroprocesos, indicando sus resultados, evaluación, seguimiento y plan de mejora.
5. Suministre los indicadores de los procesos y subprocesos que integran los Macroprocesos, indicando sus resultados, evaluación, seguimiento y plan de mejora.

LUDER

ARIZA

SANMARTIN

CC.

73.145.450

de

Cartagena

Concejal Partido Alianza Verde de la ciudad de Cartagena

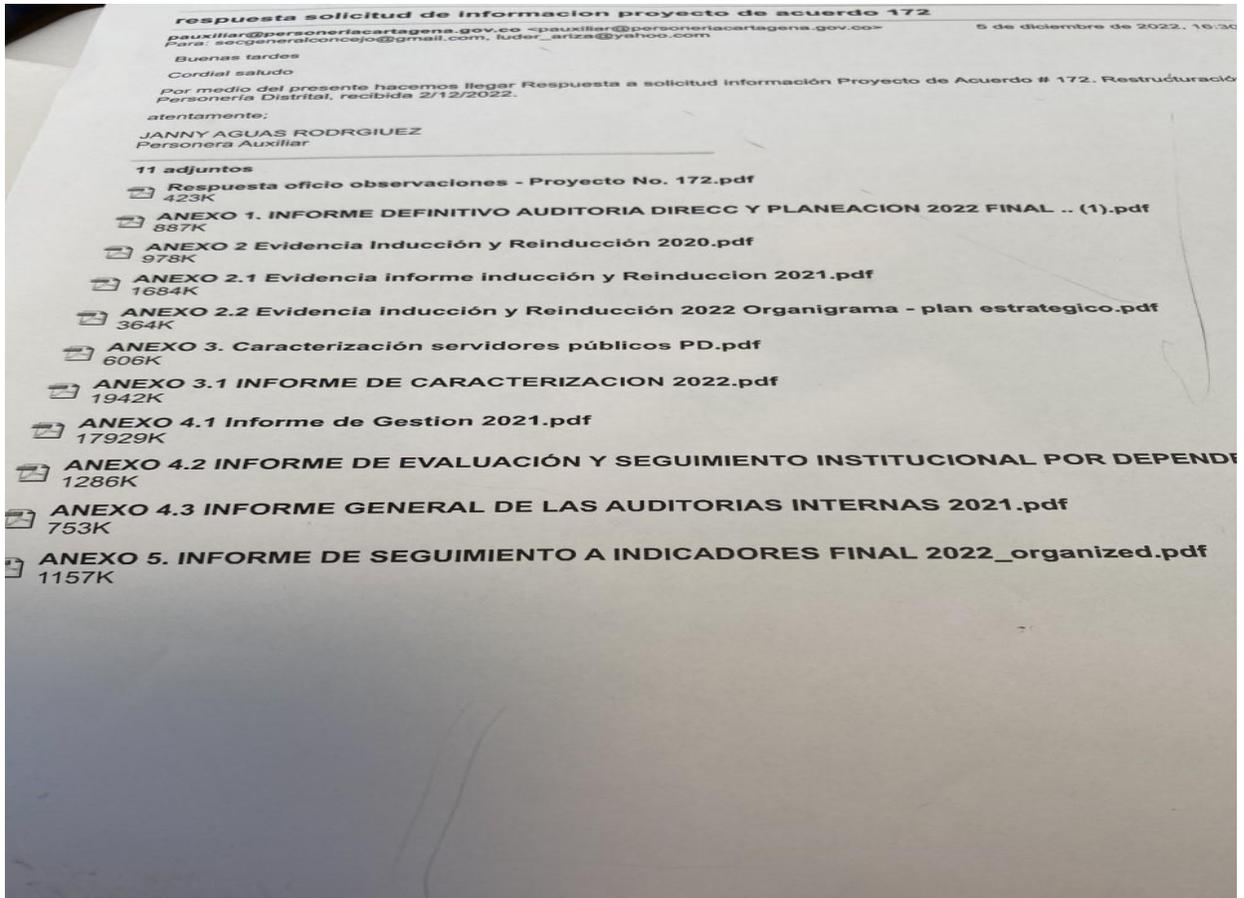
RESPUESTA DADA POR LA PERSONERIA DISTRITAL.

Mediante oficio de fecha 5 de diciembre de 2022, la personería Distrital dio respuesta la cual se anexa a la Ponencia haciendo parte integral del texto de Segundo Debate.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.



Recibida las respuestas de la personería al concejal LUDER ARIZA SANMARTIN, le surgieron nuevas inquietudes y el Concejal LUDER ARIZA SANMARTIN, solicita nueva información LUIS CASSIANI VALIENTE, procediendo inmediatamente a renviar a la Personería para que dé respuesta por parte de la Personería Distrital.

DOCTORLUIS JAVIER CASSIANI VALIENTE. Presidente Comisión Tercera. Concejo Distrital de Cartagena de Indias DT y C.

REFERENCIA. Solicitud información Proyecto de Acuerdo # 172. Reestructuración Personería Distrital.

CONSIDERANDO:

Teniendo en cuenta el oficio de fecha 5/12/2022, en donde dan respuesta al oficio de Solicitud de información sobre el Proyecto de Acuerdo # 172. Reestructuración Personería Distrital, encontramos algunas debilidades muy marcadas en los resultados de la evaluación de los riesgos, acorde a la información, las cuales profundizan aún más nuestras inquietudes, sobre la legalidad y conveniencia de este proyecto. Lo que motiva la solicitud de la siguiente información:

PETICIÓN: Solicito sírvase suministrar la siguiente información:

- 1)Evidencie cual ha sido el cumplimiento a las actividades del Plan Estratégico Institucional.
- 2)Explique, cual ha sido el avance en los objetivos propuestos por el auditor para llevar a cabo con eficiencia y transparencia el proceso de planificación.
- 3)Explique, ¿cuáles fueron los factores, los métodos, acciones, y procedimientos de control, que se aplicaron durante la valoración de riesgos?
- 4) ¿haciendo referencia a la implementación de la política digital en la entidad, explique cuál ha sido la causal forzosa que ha generado la ausencia, desactualización e inconsistencia, en la información reportada en los aplicativos internos y externos de la entidad?
- 5)Explique ante esta corporación, porque se presentó el incumplimiento de las acciones de implementación de la plataforma estratégica de los planes, programas, proyectos y políticas institucionales de la entidad, cuáles han sido los avances alcanzados a la fecha.
- 6)Explique, cual fue la herramienta utilizada para la implementación, seguimiento y control del plan estratégico institucional.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

- 7) Explique ante esta corporación distrital, de forma clara, expresa y documentada cual fue la razón de no haber implementado las mejoras acordadas después de la evaluación externa.
- 8) Explique ¿Cuáles son los estándares de priorización utilizados para mejorar el análisis de riesgos identificados?
- 9) Explique ante esta corporación ¿si se ha aplicado la agregación de funciones como mecanismo de control en la mitigación del riesgo de fraude?
- 10) ¿Cuáles fueron las causales, que dieron lugar a la existencia de falta y debilidad de controles establecidos por los líderes de los procesos, en la primera línea de defensa?
- 11) ¿Explique e indique, si los auditores que ejercieron los servicios de asesoría tenían una mayor experticia y conocimiento que los auditores dedicados al aseguramiento?
- 12) Con relación a la posibilidad de la pérdida económica y reputacional por requerimientos de los entes de control, explique cuál fue la causal, o los actos que permitieron la debilidad en la ejecución de las actividades del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.
- 13) ¿Qué importancia reviste identificar las causas de los hallazgos para la formulación de las acciones correctivas, preventivas y de mejora? ¿deben identificarse desde los informes de auditoría?
- 14) Porque dentro del informe de auditoría presentado, no se focalizan las acciones correctivas y preventivas en los factores originadores subyacentes, donde se asegure una respuesta contundente que disminuya la probabilidad de repetir esas fallas en el futuro.
- 15) ¿Exponga, ¿cuáles son los riesgos identificados en el mapa de la entidad, que no corresponden a la realidad de los procesos?
- 16) ¿Explique taxativamente, porque ha surgido debilidades en la medición del cumplimiento de los 12 planes institucionales, que han contrariado una efectiva planificación, seguimiento y monitoreo del plan de acción?
- 17) ¿Manifieste ante esta corporación, ¿cuál ha sido el procedimiento idóneo que permitió, conocer el alcance de los indicadores, para alertar a tiempo la salud financiera de la organización?
- 18) Con relación al enfoque basado en la evidencia, explique verídicamente, porque no se ha cargado o debidamente soportado en la plataforma SIGPER, el cumplimiento de las 57 actividades del Plan Estratégico Institucional, y el Plan de Acción Institucional vigencia 2022.
- 19) ¿Con relación al principio de integridad, explique cuál ha sido el juicio profesional aplicado, para evaluar el riesgo de auditoría, y diseñar los procedimientos de auditoría requeridos con el fin de asegurar, que el riesgo se reduzca a un nivel aceptablemente bajo?
- 20) ¿Atendiendo a la garantía de los derechos humanos, explique, cual ha sido la causa que pretendió la inoportunidad de la participación ciudadana en la toma de decisiones, en los escenarios de discusión y construcción de acuerdos?
- 21) Con relación al informe definitivo de auditoría interna, explique ¿Cuál ha sido la formulación y ejecución de estrategias implementadas en la rendición de cuentas?
- 22) Explique, ¿cuál ha sido el mecanismo o herramienta que ha utilizado el auditor, para detectar el incumplimiento de principios contables, que tiene un efecto material en las Cuentas Anuales, y también una limitación al alcance con un efecto material?
- 23) Explique, ¿cuál ha sido la causal o situación superlativa que ha generado el incumplimiento normativo del decreto 612 del 2018 y en consecuencia la desarticulación del plan estratégico institucional-PEI y de los planes, programas y proyectos de la entidad?
- 24) Con relación a los procesos de Direccionamiento, Planeación Estratégica, Gestión de Control y Seguimiento, explique ¿porque al momento de validar la trazabilidad en el aplicativo SIGPER, no se ha contado con una línea base que permita trazar las metas de manera objetiva, con el fin de precaver inconsistencias en la medición, y el incumplimiento en las actividades propuestas?
- 25) Con relación al informe definitivo de auditoría, ¿explique cuáles fueron las normas de auditoría aplicada para emitir una opinión favorable? o en caso contrario, ¿cuál ha sido el tipo de opinión utilizado en el informe de auditoría?



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

26) Explique ante esta corporación, ¿qué estrategias o acciones ha utilizado el auditor frente a la existencia de una incertidumbre remota?

27) Explique el tipo de informe que valoró el cumplimiento normativo, y procedimental en la ejecución presupuestal de la Entidad.

LUDER ARIZA SANMARTINCC.73.145.450 de Cartagena Concejal Partido Alianza Verde de la ciudad de Cartagena.

RESPUESTA DADA POR LA PERSONERIA: la personería Distrital de Cartagena, dio respuesta mediante oficio de fecha de 7 de diciembre de 2022

Honorable Concejal

Dr. **LUDER ARIZA SANMARTIN**

Concejal Partido Alianza Verde de la ciudad de Cartagena

Concejo Distrital de Cartagena

La Ciudad

Asunto: Respuesta a solicitud información Proyecto de Acuerdo # 172. Reestructuración Personería Distrital, recibida 6/12/2022.

Cordial Saludo,

Por medio del presente, procedemos a dar respuesta a la solicitud de la referencia en los siguientes términos:

1. Evidencie cual ha sido el cumplimiento a las actividades del Plan Estratégico Institucional.

El Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Personería Distrital de Cartagena está compuesto por estrategias y actividades que dan cumplimiento a todas las acciones planteadas dentro del mismo, las cuales se alimentan de la ejecución del plan de Acción institucional anual, el PAI obtiene su información de los planes de acción por proceso, liderado por los líderes de cada uno de estos, de esta forma se le da cumplimiento al PEI.

Es de aclarar que la plataforma SIGPER V2, es una herramienta tecnológica de uso exclusivo de la entidad, es una plataforma digital interna como parte de los controles establecidos para la medición y el seguimiento, la cual hemos ido ajustando y actualizando conforme a las nuevas recomendaciones propuestas por la Función Pública; esta plataforma se empezó a implementar desde noviembre de 2021 y aún se encuentra en plan piloto de la migración de información de la vigencia 2020 y 2021.

Meta cuatrienio: 100%

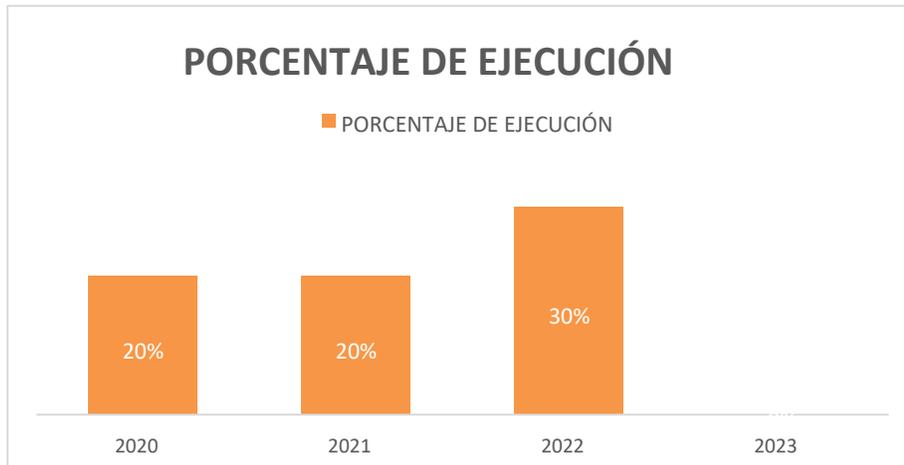
Acumulado total 2020 – 2022: 70%.

GRAFICO 1 PORCENTAJE DE AVANCE ANUAL PLAN ESTRATEGICO



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.



Fuente: informe de seguimiento y evaluación de avances del PEI 2020 A 2024 - SIGPER Nov. 2022

2) Explique, cual ha sido el avance en los objetivos propuestos por el auditor para llevar a cabo con eficiencia y transparencia el proceso de planificación.

Objetivo General del Plan Anual de Auditoría Basado en Riesgos 2022

Ejecutar el Plan de Auditoría Interna basada en Riesgo 2022, a través de un proceso estandarizado y documentado, que permita la revisión integral: administración del riesgo, documentación y la gestión de los procesos y unidades auditables, de acuerdo a la Priorización del Universo de Auditoría Basado en Riesgos, a las solicitadas por la Alta Dirección. Con el fin, de identificar fortalezas, detectar desviaciones y formular recomendaciones y oportunidades de mejoramiento sobre el grado de cumplimiento de los objetivos, planes, programas y proyectos que la Personería Distrital de Cartagena, ejecutado en desarrollo a su Plan Estratégico Institucional y en cumplimiento de su misión.

Avance de cumplimiento del objetivo del Plan de Auditoría Interna basada en Riesgo 2022: tomado del INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN DE AUDITORIA VIGENCIA 2022 a 30 de noviembre de 2022

ESTADOS DE LAS AUDITORIAS VIGENCIA 2022

De los 14 procesos programados para auditar en el plan de auditoría de la vigencia 2022 se evidencia un avance de cumplimiento del 93% realizadas y pendientes por realizar y/o se están realizando actualmente 7%.

Tabla 1.

Estado de auditorias		
Realizada	13	93%
En proceso	0	0%



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

Pendiente	1	7%
Total	14	100%

Grafica 1.



Fuente: INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN DE AUDITORIA VIGENCIA 2022 a 30 de Noviembre de 2022

3) Explique, ¿cuáles fueron los factores, los métodos, acciones, y procedimientos de control, que se aplicaron durante la valoración de riesgos?

1. La metodología utilizada fue la establecida en las GUIAS Y MANUALES PARA LA ADMINISTRACION DE RIESGOS de la entidad



2. Esta metodología fue aplicada en la PLATAFORMA SIGPER



**PLATAFORMA SIGPER
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

<https://appsigper.personeriacartagena.gov.co/>

VALORACIÓN DEL RIESGO: En esta etapa se asociaron las tablas de probabilidad e impacto definidas en la guía.

VALORACIÓN DEL RIESGO

Tabla de Probabilidad

	Frecuencia de la Actividad	Probabilidad
Muy Baja	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta como máximos 2 veces por año	20%
Baja	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta de 3 a 24 veces por año	40%
Media	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta de 24 a 500 veces por año	60%
Alta	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta mínimo 500 veces el año y máximo 5000 veces por año	80%
Muy Alta	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta más de 5000 veces por año	100%

Oficina de Gestión Interna
Patricia Aranza Peralta



VALORACIÓN DEL RIESGO

Impacto

	Afectación Económica	Reputacional
Leve 20%	Afectación menor a 10 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de algún área de la organización.
Menor 40%	Entre 10 y 50 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad internamente, de conocimiento general nivel interno, de junta directiva y accionistas y/o de proveedores.
Moderado 60%	Entre 50 y 100 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos.
Mayor 80%	Entre 100 y 500 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad con efecto publicitario sostenido a nivel de sector administrativo, nivel departamental o municipal.
Catastrófico 100%	Mayor a 500 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad a nivel nacional, con efecto publicitario sostenido a nivel país.

Oficina de Control Interno:
 Patricia Aranza Peralta

VALORACIÓN DEL RIESGO

Severidad

		Impacto				
		Leve	Menor	Moderado	Mayor	Catastrófico
Probabilidad	Muy Alta	Alto	Alto	Alto	Alto	Extremo
	Alta	Moderado	Moderado	Alto	Alto	Extremo
	Media	Moderado	Moderado	Moderado	Alto	Extremo
	Baja	Bajo	Moderado	Moderado	Alto	Extremo
	Muy Baja	Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Extremo

Oficina de Control Interno:
 Patricia Aranza Peralta

VALORACIÓN DEL RIESGO

Mapa de Calor

Probabilidad		Impacto				
		Leve 20%	Menor 40%	Moderado 60%	Mayor 80%	Catastrófico 100%
Muy Alta 100%	Alto	Alto	Alto	Alto	Extremo	
Alta 60%	Moderado	Moderado	Alto	Alto	Extremo	
Media 60%	Moderado	Moderado	Moderado	Alto	Extremo	
Baja 40%	Bajo	Moderado	Moderado	Alto	Extremo	
Muy Baja 20%	Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Extremo	

Extremo

Alto

Moderado

Bajo

Oficina de Control Interno:
 Patricia Aranza Peralta

Esta metodología fue aplicada en nuestra plataforma SIGPER



Probabilidad e Impacto Inherente de la Matriz de Riesgos
PROCESO: GESTION DE CONTROL Y SEGUIMIENTO EN LA VIGENCIA 2022

Campos (*) son obligatorios

No. RIESGO: [] DESCRIPCIÓN DEL RIESGO: []

PROBABILIDAD INHERENTE

VECES QUE REALIZA LA ACTIVIDAD: [] FRECUENCIA DE LA ACTIVIDAD: [] % DE PROBABILIDAD: [] NIVEL DE PROBABILIDAD: []

IMPACTO INHERENTE

AFECCIÓN ECONÓMICA: [] %: [] NIVEL: [] REPUTACIONAL: []

%: [] NIVEL: [] PORCENTAJE IMPACTO: [] NIVEL DE IMPACTO: []

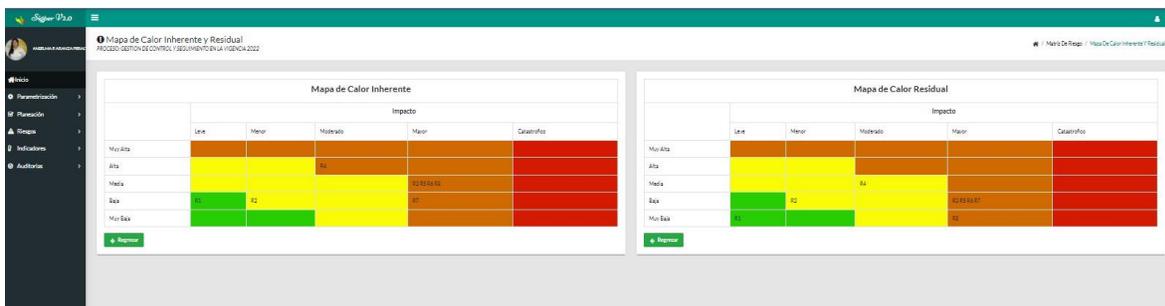
[Guardar] [Regresar]

Valoración probabilidad e impacto

Mapa de Calor Inherente y Residual
PROCESO: GESTION DE CONTROL Y SEGUIMIENTO EN LA VIGENCIA 2022

No. de Riesgo	Riesgo	PROBABILIDAD INHERENTE			Afectación Económica		Reputacional		Resultado		
		No. veces que realiza la actividad al año	Frecuencia de la Actividad	% Probabilidad	Nivel Probabilidad	%	Nivel	%	Nivel	Porcentaje de Impacto	Nivel de Impacto
R1	Posibilidad de pérdida Reputacional por la mala calidad de información, desarrollo y actualización de la información. El Consejo interno debe a la falta de información en las acciones de control que realiza la Transparencia Cartera.	4	La actividad que continúa e impacta especia en 2 a 200 veces por año.	80%	ALTA	N/A	Mayor	80%	Mayor	80%	Mayor
R2	Posibilidad de pérdida Reputacional por no cumplimiento normativo como ligeros pasajes a historias pasadas en la auditoría de control interno, debido a la ausencia de acciones de Control de Coordinación de Sistema de Control Interno.	4	La actividad que continúa e impacta especia en 2 a 200 veces por año.	80%	ALTA	N/A	Mayor	80%	Mayor	80%	Mayor
R3	Posibilidad de pérdida Reputacional por fallas de los programas de control e información de resultados, entre otros, debido a la presentación fuera de término de los informes de riesgo.	30	La actividad que continúa e impacta especia en 2 a 200 veces por año.	80%	ALTA	Entre 100 y 300.000.000	Mayor	80%	Mayor	80%	Mayor
R4	Posibilidad de pérdida Económica Reputacional por el incumplimiento de metas obtenidas debido a la falta de aplicación en la metodología para el cumplimiento del riesgo de la entidad.	2000	La actividad que continúa e impacta especia en 2 a 200 veces por año.	80%	ALTA	Entre 100 y 300.000.000	Mayor	80%	Mayor	80%	Mayor
R5	Posibilidad de pérdida Reputacional por ineficiencia de los grupos de valor debido a errores e inconsistencias durante la evaluación de la efectividad de los controles internos que controlan el riesgo.	200	La actividad que continúa e impacta especia en 2 a 200 veces por año.	80%	ALTA	Entre 100 y 300.000.000	Mayor	80%	Mayor	80%	Mayor
R6	Posibilidad de pérdida Reputacional por falta de confiabilidad de la información que fluye, respaldada en la construcción bajo responsabilidad de la TIC, debido al incumplimiento de las políticas de seguridad de la información institucional.	200	La actividad que continúa e impacta especia en 2 a 200 veces por año.	80%	ALTA	Entre 100 y 300.000.000	Mayor	80%	Mayor	80%	Mayor
R7	Posibilidad de pérdida Económica Reputacional por presentar informes de auditoría con resultados negativos, entre otros, debido a la falta de cumplimiento de los estatutos de auditoría.	15	La actividad que continúa e impacta especia en 2 a 200 veces por año.	80%	ALTA	Entre 100 y 300.000.000	Mayor	80%	Mayor	80%	Mayor
R8	Posibilidad de pérdida Económica Reputacional por presentar resultados de auditoría que no se ajustan a la normativa, como a causa de inconsistencias que afectan el cumplimiento continuo de los procesos y sistemas de gestión de servicios.	25	La actividad que continúa e impacta especia en 2 a 200 veces por año.	80%	ALTA	Entre 100 y 300.000.000	Mayor	80%	Mayor	80%	Mayor

Mapa de Calor



El control para la administración del riesgo se realizó haciéndole seguimiento a la plataforma por parte de las líneas de defensa.

- 4) ¿haciendo referencia a la implementación de la política digital en la entidad, explique cuál ha sido la causal forzosa que ha generado la ausencia, desactualización e inconsistencia, en la información reportada en los aplicativos internos y externos de la entidad?

La política de Gobierno Digital contribuye a la transformación digital del sector público, la cual implica un cambio en los procesos, la cultura y el uso de la tecnología (principalmente tecnologías emergentes y de la Cuarta Revolución Industrial), para el mejoramiento de las relaciones externas de las entidades de Gobierno, a través de la prestación de servicios más eficientes. Gobierno Digital es la política de MIPG que busca promover el uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), para consolidar un Estado y ciudadanos



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

competitivos, proactivos, e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital.

Ahora bien, de acuerdo a los Resultados Medición del Desempeño Institucional FURAG 2021 realizada en la vigencia 2022, La política de Gobierno Digital de la Personería Distrital de Cartagena, obtuvo una puntuación de 70.7 y es sin duda la política que más se ha ido fortaleciendo; si bien es cierto en la Personería Distrital de Cartagena a la presente no tiene implementado el 100% de la estrategia digital, no implica la ausencia de la implementación de la misma, debemos manifestarle que la migración de la información luego de la actualización de la página web en la vigencia 2022 se realizó de acuerdo a los lineamientos de MINTIC, y la Ley de transparencia y acceso a la información pública, y las acciones de mejora resultado de la evaluación ITA, así como las recomendaciones del proceso de control y seguimiento, se encuentra en curso a través de los planes de mejoramiento del funcionamiento e implementación de las plataformas digitales SIGPER y SIAP, realizando sensibilizaciones y capacitaciones de los aplicativos y su funcionamiento a los funcionarios públicos y contratistas de la entidad.

5) Explique ante esta corporación, porque se presentó el incumplimiento de las acciones de implementación de la plataforma estratégica de los planes, programas, proyectos y políticas institucionales de la entidad, cuáles han sido los avances alcanzados a la fecha.

Frente a este punto, debemos indicar que se ha venido adelantando el plan de mejoramiento propuesto de cara al hallazgo evidenciado en la auditoría interna del incumplimiento de la implementación de la plataforma estratégica de los planes, programas, proyectos y políticas institucionales de la entidad, encontrándonos hoy frente a un avance de más del 70% en la actualización de las evidencias cargadas, de las actividades del Plan Estratégico Institucional, mejorando las debilidades detectadas frente a la evidencia de los seguimientos (porcentajes de avances) y eficiencia del monitoreo de las evidencias cargadas en la plataforma SIGPER del Plan de Acción Institucional vigencia 2022, hecho este que se puede corroborar con el informe de avances detallado en la respuesta número uno del presente oficio de observaciones.

Cabe resaltar que esta es una nueva plataforma digital creada por nuestra entidad, como parte de los controles al cumplimiento de los planes, administración de riesgos, formulación de indicadores dentro de nuestro sistema integrado de gestión y control (SIGPER), una plataforma innovadora y actualizada conforme a las nuevas recomendaciones propuestas por la Función Pública. Es fácil reconocer que en el proceso de implementación se nos presenten retraso en el cargue de la información, mas no, en el cumplimiento del desarrollo de las actividades misionales contempladas en los planes institucionales.

6) Explique, cual fue la herramienta utilizada para la implementación, seguimiento y control del plan estratégico institucional.

La herramienta utilizada para la implementación de los seguimientos y controles del plan estratégico de la Entidad, es un software desarrollado



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

por un equipo de trabajo conformado por servidores públicos y contratistas externos de la Personería Distrital de Cartagena, es un sistema integrado de gestión y control (SIGPER), siendo una plataforma innovadora y actualizada conforme a las nuevas recomendaciones propuestas por la Función Pública.

Mostrar: 10 Registros

Buscar:

MATRIZ DE DESPLIEGUE DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITU

Dra. Carr

Person

Ti	Ti	Codigo-Actividad	Plan Institucional dto. 612-2018	Linea Estrategica	Programa/Proyecto	Proceso	Actividades	Meta
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	APEI202020231	PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	UNA PERSONERIA CON COBERTURA Y POSICIONAMIENTO	Personería a tu barrio o Personería a tu comunidad o Personería mas cerca de ti/Personería presente	GESTION DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Realizar Campañas de promoción y posicionamiento de los servicios que presta la personería en los barrios o comunidades.	100%
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	APEI202020233	PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	UNA PERSONERIA CON COBERTURA Y POSICIONAMIENTO	Centro de conciliación de la Personería Distrital de Cartagena.	GESTION DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION ESTRATEGICA	Crear un centro de conciliación de la Personería Distrital de Cartagena.	100%

7) Explique ante esta corporación distrital, de forma clara, expresa y documentada cual fue la razón de no haber implementado las mejoras acordadas después de la evaluación externa.

Es pertinente aclarar que:

1. El único ente de control externo que nos audita/evalúa es la Contraloría Distrital de Cartagena.
2. Si hay algo por lo que se ha caracterizado esta entidad, es en la implementación de las acciones de mejora aprobadas por los entes de control en los planes de mejoramiento resultados de las auditorías Externas, así se puede corroborar y documentar en los informes de auditoría de la Contraloría Distrital donde nos evalúan la superación de los hallazgos y observaciones de las auditorías anteriores.

<https://contraloriadecartagena.gov.co/sujetos-a-auditoria/>

Evidencia del feneamiento de la cuenta del último informe de auditoría Financiera y de Gestión de la vigencia 2021 practicada en la vigencia 2022.

2.6.3 Feneamiento de la cuenta fiscal

La Contraloría Distrital de Cartagena de Indias como resultado de la Auditoría adelantada, FENECE la cuenta rendida por la Personería Distrital de Cartagena de la vigencia fiscal 2021, como resultado de la Opinión Financiera Sin Salvedad, la Opinión Presupuestal Limpia, y el Concepto sobre la gestión Sin Observaciones, lo que arrojó una calificación consolidada de 94.5 puntos; como se observa en las siguientes tablas:

MACROPROCESO	PROCESO	POSICIONADO	PROMEDIOS DE LA SECCIÓN FISCAL - VIGENCIA 21			CALIFICACION POR PROCESO	COMPORTAMIENTO
			RENTAS	RENTAS/IMPUESTOS	RECIBOS		
GESTIÓN PRESUPUESTAL	SECCION PRESUPUESTAL	100%	100%			100%	SECCION PRESUPUESTAL
	SECCION DE SERVICIOS	100%	100%			100%	SECCION DE SERVICIOS
	SECCION DE LA ADMINISTRACION DEL BIENIO	100%	100%			100%	SECCION DE LA ADMINISTRACION DEL BIENIO
	SECCION DE SERVICIOS DE CONCILIACION	100%	100%			100%	SECCION DE SERVICIOS DE CONCILIACION
TOTAL MACROPROCESO GESTION PRESUPUESTAL		100%	100%	100%	100%	100%	94,5%
GESTIÓN FINANCIERA	SECCION FINANCIERA	100%	100%			100%	SECCION FINANCIERA
	TOTAL MACROPROCESO GESTION FINANCIERA		100%	100%		100%	100%
TOTAL PONDERRADO		100%	100%	100%	100%	100%	94,5%

2.6.4 Observaciones de auditoría

En el desarrollo de la presente auditoría se establecieron tres (03) observaciones administrativas como se relacionan a continuación:

Tipo de Observaciones	Cantidad	Valor en pesos
1. Administrativos (total)	3	\$0
2. Disciplinarios	0	
3. Penales	0	
4. Fiscales	0	
5. Sancionatorios	0	

36

contraloria@contraloriadecartagena.gov.co | www.contraloriadecartagena.gov.co | Tel: (57 401) 322 - 41800441794



8) Explique ¿Cuáles son los estándares de priorización utilizados para mejorar el análisis de riesgos identificados?

Para la Identificación de los riesgos, se tuvo en cuenta el contexto estratégico en el que opera la entidad, la caracterización de cada proceso que contempla su objetivo y alcance y, también, el análisis frente a los factores internos y externos que pueden generar riesgos que afecten el cumplimiento de los objetivos. Partiendo de lo anterior, se tuvo en cuenta la metodología documentada de nuestras guías y manuales para la administración del riesgo y la plataforma tecnológica SIGPER.

1. Análisis de objetivos estratégicos y de los procesos
2. Identificación de los puntos de riesgo
3. Identificación de áreas de impacto
4. Identificación de áreas de factores de riesgo

9) Explique ante esta corporación ¿si se ha aplicado la segregación de funciones como mecanismo de control en la mitigación del riesgo de fraude?

La oficina de control interno de la Personería Distrital de Cartagena, en concordancia con la normatividad que le aplica y siguiendo los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la función Pública-DAFP implementa el MECI, a través de la 7ma Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

El MECI en su última actualización busca armonizarlo con las otras dimensiones del Modelo y aplicando mejores prácticas en la materia un esquema de responsabilidades integrada por cuatro líneas de defensa, el cual se configura a partir de la adaptación del esquema de "Líneas de Defensa", que "proporciona una manera simple y efectiva para mejorar las comunicaciones en la gestión de riesgos y control mediante la aclaración de las funciones y deberes esenciales relacionados.

Como respuesta a la pregunta, la segregación de funciones como mecanismo de control en la mitigación del riesgo de fraude está implícita en la administración de riesgo de nuestra entidad (ver manual:

http://www.personeriacartagena.gov.co/portalweb/administracion/vistas/documentos/MANUAL_PARA_LA_ADMINISTRACION_DEL_RIESGOS_Y_EL_DISEÑO_DE_CONTROLES_DE_LA_PERSONERIA_DISTRITAL_202



[1.pdf](#)), a continuación, se muestra el rol y responsabilidades de las líneas de defensa:

LINEA ESTRATEGICA		
COMITÉ INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO		
1ra. Línea de Defensa	2da Línea de Defensa	3ra. Línea de Defensa
TODOS LOS LIDERES DE PROCESO	Personero Auxiliar Director Administrativo Secretario General Jefe de Oficina Jurídica	Asesora Control Interno

8.1.2 Rol y Responsabilidades de la Línea Estratégica

- Su rol principal es analizar los riesgos y amenazas institucionales, que puedan afectar el cumplimiento de los planes estratégicos (objetivos, metas e indicadores) de la Personería Distrital de Cartagena, así como definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo) y el cumplimiento de los planes de la entidad.
- Asegura la determinación y asignación oportuna de los recursos que son necesarios para implementar la gestión de riesgos de la entidad.
- Toma las decisiones que sean necesarias para todos los niveles de la entidad, buscando con ello asegurar el cumplimiento de la gestión de riesgos institucional.

http://www.personeriactagena.gov.co/portalweb/administracion/vistas/documentos/MANUAL_DE_LA_7MA_DIMENSION_DE_MIPG_CONTROL_INTERNO_Y_LAS_LINEAS_DE_DEFENSA.pdf

8.2.1 Roles y Responsabilidades de la 1ra Línea de Defensa

El rol principal de la 1ra Línea de Defensa es el mantenimiento efectivo de controles internos, la ejecución de gestión de riesgos y controles en el día a día. Para ello, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos a través del "Autocontrol"

- Junto con su equipo de apoyo implementan de forma eficaz y oportuna las acciones de tratamiento formuladas.
- Monitorean de forma permanente el comportamiento de los riesgos a su cargo o con los que tienen relación.
- Controla los eventos e incidentes de riesgos.
- Miden, analizan y mejoran los indicadores de gestión asociados a sus riesgos
- Rinden cuentas ante la alta dirección, 2da, y 3ra línea de defensa sobre el desempeño de la gestión de riesgos a cargo.
- Conservan evidencias objetivas sobre los controles aplicados a sus riesgos, así como de las acciones correctivas necesarias para dar tratamiento a los riesgos materializados.
- Aplican la gestión del conocimiento propio de la entidad para revisar y mejorar su gestión de riesgos.

http://www.personeriactagena.gov.co/portalweb/administracion/vistas/documentos/MANUAL_DE_LA_7MA_DIMENSION_DE_MIPG_CONTROL_INTERNO_Y_LAS_LINEAS_DE_DEFENSA.pdf



8.3.1 Roles y responsabilidades de la 2da. Línea de Defensa

Su rol principal es asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces; así mismo, consolidar y analizar información sobre temas clave para la entidad, base para la toma de decisiones y de las acciones preventivas necesarias para evitar materializaciones de riesgos, todo lo anterior enmarcado en la "autogestión".

- Define la metodología de gestión de riesgos a utilizar en la entidad, acorde al marco de referencia definido por la Línea Estratégica.
- Divulga, socializa y capacita de forma permanente a la 1ra Línea de Defensa sobre la Gestión de Riesgos.
- Acompaña a la 1ra línea de defensa en la identificación, análisis, evaluación, valoración y formulación de las acciones de tratamiento de la gestión de riesgos aplicables.
- Realiza seguimiento periódico a la 1ra línea de defensa sobre el desempeño de la gestión de riesgos.
- Asesora a la 1ra línea de defensa sobre las buenas prácticas o lecciones aprendidas de la gestión de riesgos institucional.
- Orienta a la 1ra línea de defensa, sobre el adecuado tratamiento de los eventos e incidentes de riesgos presentados.
- Rinde cuentas a la línea estratégica y a la 3ra línea de defensa sobre el desempeño de la gestión de riesgos.
- Alerta a la línea estratégica, de manera oportuna sobre el desempeño de la gestión de riesgos que requiere especial atención o intervención.
- Trabaja de manera sincronizada con la 3ra línea de defensa, a fin de asegurar unidad de criterio en la gestión de riesgos institucional.

http://www.personeriact Cartagena.gov.co/portalweb/administracion/vistas/documentos/MANUAL_DE_LA_7MA_DIMENSION_DE_MIPG_CONTROL_INTERNO_Y_LAS_LINEAS_DE_DEFENSA.pdf

8.4.1 Roles y responsabilidades de la 3ra Línea de Defensa

La 3ra línea de Defensa desarrolla esta labor a través de cinco roles: de liderazgo estratégico, enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, relación con entes externos de control y el de evaluación y seguimiento.

- Participar de manera activa en los procesos de divulgación, socialización y capacitación sobre las metodologías de gestión de riesgos de la entidad, impartidas por la 2da línea de defensa o los entes de control y vigilancia.
- Trabajar de manera articulada con la 2da línea de defensa, en todos los temas relacionados con la gestión de riesgos.
- Realizar seguimiento a la eficacia de la gestión de riesgos en la 1ra línea de defensa.
- Recomendar mejoras significativas en torno a la gestión del riesgo, cuando asisten a comités u otras instancias estratégicas en la entidad.
- Orientar a la Línea Estratégica, 1ra y 2da línea de defensa sobre el marco normativo aplicable a la entidad, a fin de articular de forma eficaz y efectiva los riesgos de Compliance.
- Reporta a la línea estratégica el desempeño de la gestión de riesgos, según los seguimientos ejecutados a la 1ra y 2da línea de defensa.
- Alerta a la línea estratégica, de manera oportuna sobre el desempeño de la gestión de riesgos que requiere especial atención o intervención.
- Ser el puente de atención ante los entes de control y vigilancia, a fin de facilitar el flujo de información que sea requeridos por estos. (OPORTUNIDAD – INTEGRIDAD Y COHERENCIA)

http://www.personeriact Cartagena.gov.co/portalweb/administracion/vistas/documentos/MANUAL_DE_LA_7MA_DIMENSION_DE_MIPG_CONTROL_INTERNO_Y_LAS_LINEAS_DE_DEFENSA.pdf

10)¿Cuáles fueron las causales, que dieron lugar a la existencia de falta y debilidad de controles establecidos por los líderes de los procesos, en la primera línea de defensa?



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

Para el equipo auditor la principal causa de la debilidad, es la apropiación del conocimiento para la administración del riesgo y el diseño de controles por parte de la primera línea, por esta razón, como parte del plan de mejoramiento del proceso de Direccionamiento y Planeación estratégica (2da línea) viene realizando el acompañamiento para fortalecer a los proceso y desde el proceso de Control Interno (3ra Línea de Defensa) se vienen realizando campañas de sensibilización y capacitación para afianzar la apropiación del conocimiento.

- 11) **¿Explique e indique, si los auditores que ejercieron los servicios de asesoría tenían una mayor experticia y conocimiento que los auditores dedicados al aseguramiento?**

Es preciso aclararle que en la planta de empleo actual de la personería Distrital de Cartagena no se cuenta con plazas de empleo de auditores.

El equipo auditor se conformó con profesionales multidisciplinarios externos con experiencia en auditoría.

- 12) **Con relación a la posibilidad de la pérdida económica y reputacional por requerimientos de los entes de control, explique cuál fue la causal, o los actos que permitieron la debilidad en la ejecución de las actividades del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.**

Si bien es cierto, que el riesgo identificado es **la posibilidad de pérdida económica y reputacional por requerimientos de los entes de control debido al incumplimiento de las estrategias y acciones establecidas para la lucha contra la corrupción**, este fue identificado conforme a la metodología establecida para ello, y esto no indica que se haya materializado el riesgo; dentro de nuestros controles internos identificamos los posibles riesgos que se puedan materializar, para tenerlos presente y de esta manera evitar la materialización de los mismo a través de controles que los mitiguen.

Es así como, como se puede evidenciar en nuestra página web los seguimientos realizados al Plan Anticorrupción lo cual denota la No materialización del riesgo indicado. Link de acceso al Plan Anticorrupción <http://www.personeriacartagena.gov.co/portalweb/plan-anticorrupcion>

- 13) **¿Qué importancia reviste identificar las causas de los hallazgos para la formulación de las acciones correctivas, preventivas y de mejora? ¿Deben identificarse desde los informes de auditoría?**

Es importante identificar la causa raíz para poder implementar las acciones correctivas y plasmarlas en los planes de mejoramiento.

Si deben identificarse las causas conforme a lo establecido en la Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas Versión4 de Función Pública, para la Redacción de hallazgos implementando la técnica de las **4C**

- 14) **Porque dentro del informe de auditoría presentado, no se focalizan las acciones correctivas y preventivas en los factores originadores**



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

subyacentes, donde se asegure una respuesta contundente que disminuya la probabilidad de repetir esas fallas en el futuro.

No se focalizan las acciones correctivas y preventivas dentro del informe de Auditoría porque hacen parte del plan de mejoramiento, diseñado por la función pública y adoptado por la entidad como FORMATO DE ACCIONES DE MEJORAMIENTO GE-F-005 del Proceso de Control y Seguimiento, que es el documento diseñado para identificar la causa raíz, establecer la acción correctiva a implementar, las fechas de inicio y fin, las evidencias soporte de la acción correctiva y el responsable, tal como se aprecia en el formato.

		PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA					Código: GE-F-005	
		GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO					Versión: 3	
		FORMATO DE ACCIONES DE MEJORAMIENTO					Fecha de aprobación: 04/09/2020	
Aspecto evaluado o unidad auditable								
Líder de proceso Auditado								
Ítem	Observación /hallazgo	Riesgo Materializado	Causas raíz	Acción correctiva a implementar	Fecha Inicio	Fecha Fin	Soporte	Responsable
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
Fecha de Ejecución de la Auditoría		Fecha de Elaboración del plan:		Fecha de presentación del plan:		Firma líder del Proceso:		

- 15) **¿Exponga, cuáles son los riesgos identificados en el mapa de la entidad, que no corresponden a la realidad de los procesos?**

La Personería distrital de Cartagena cuenta con un Manual para la administración de riesgo y el diseño de controles, como se puede evidenciar en el siguiente link:

http://www.personeriacartagena.gov.co/portalweb/administracion/vistas/documentos/MANUAL_PARA_LA_ADMINISTRACION_DEL_RIESGOS_Y_EL_DISEÑO_DE_CONTROLES_DE_LA_PERSONERIA_DISTRITAL_2021.pdf

De acuerdo a lo anterior la entidad ha desarrollado a lo largo del año capacitaciones, consultorías y asesoramientos en este tema, día a día continuamos con la revisión y seguimiento de los mapas de riesgos por proceso, por consiguiente, los riesgos están asociados a las funciones de los procesos, solo evidenciamos un proceso que identificó riesgos pertenecientes SG-SST, lo cual se encuentra en las actividades del plan de mejoramiento suscrito a dicho proceso.

- 16) **¿Explique taxativamente, porque ha surgido debilidades en la medición del cumplimiento de los 12 planes institucionales, que han contrariado una efectiva planificación, seguimiento y monitoreo del plan de acción?**

Debemos ser reiterativos, ante la presente petición y es que debido que nuestra plataforma digital (SIGPER) utilizada para medición, es una plataforma nueva innovadora y actualizada conforme a las nuevas recomendaciones propuestas por la Función Pública. Es fácil reconocer que en el proceso de implementación se nos presenten retraso en el



cargue de la información, mas no, en el cumplimiento del desarrollo de las actividades misionales contempladas en los planes institucionales. A la presente nuestro seguimiento de la revisión de las evidencias cargadas en la plataforma SIGPER, la medición del cumplimiento de los 12 planes institucionales tiene unas metas claras a alcanzar.

De igual manera, en el informe de avances de nuestro PEI, se puede evidenciar el seguimiento a los planes de acción por procesos, según informe de seguimiento, denotando el avance en la ejecución de los mismos, y apuntando también el fortalecimiento en el acompañamiento y asesoría por parte del proceso de direccionamiento y planeación estratégica, asegurando el cumplimiento de las actividades.

17) ¿Manifieste ante esta corporación, cuál ha sido el procedimiento idóneo que permitió, conocer el alcance de los indicadores, para alertar a tiempo la salud financiera de la organización?

La estructura del MECl actualizado está integrada por cinco componentes teniendo como referente el modelo COSO, que son: Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control, Información y comunicación y Actividades de monitoreo.

Dentro del Componente de Ambiente de Control, el proceso de Direccionamiento estratégico y planeación, construye en colaboración con los procesos los indicadores, desde este proceso se definen los lineamientos para formularlos. Ciertamente como lo expresa en su pregunta, los indicadores son una fuente alterna de información para identificar las capacidades a fortalecer para conseguir lo planificado, a la vez, la implementación de indicadores permite supervisar los cumplimientos de las metas y ajustar los planes de acción.

Posterior, desde el componente de Actividades de monitoreo se definen los lineamientos para el seguimiento y evaluación y de esta forma, brindar las alertas a tiempo no solo de la salud financiera, sino también del desempeño institucional.

18) Con relación al enfoque basado en la evidencia, explique verídicamente, porque no se ha cargado o debidamente soportado en la plataforma SIGPER, el cumplimiento de las 57 actividades del Plan Estratégico Institucional, y el Plan de Acción Institucional vigencia 2022.

Tal como se indicó en la respuesta número cinco del presente cuestionario, esta es una nueva plataforma digital creada por nuestra entidad, como parte de los controles al cumplimiento de los planes, administración de riesgos, formulación de indicadores dentro de nuestro sistema integrado de gestión y control (SIGPER), una plataforma innovadora y actualizada conforme a las nuevas recomendaciones propuestas por la Función Pública. Es fácil reconocer que en el proceso de implementación se nos presenten retraso en el cargue de la información, mas no, en el cumplimiento del desarrollo de las actividades misionales contempladas en los planes institucionales.

No obstante, luego de la implementación del plan de mejoramiento formulado, luego de las observaciones realizadas en la auditoría interna al



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

proceso de planeación estratégica, hoy podemos decir que tenemos más de un 70% de las evidencias cargadas en nuestro aplicativo de seguimiento a la gestión.

- 19) **¿Con relación al principio de integridad, explique cuál ha sido el juicio profesional aplicado, para evaluar el riesgo de auditoría, y diseñar los procedimientos de auditoría requeridos con el fin de asegurar, que el riesgo se reduzca a un nivel aceptablemente bajo?**

Riesgo identificado en el proceso de auditoría:

Posibilidad perdida reputacional por la emisión de una información errada debido a no haber detectado errores o faltas significativas que podría modificar por completo la opinión dada en un informe.

El criterio aplicado para la identificación del riesgo de auditoría es el establecido por el MANUAL PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGOS Y EL DISEÑO DE CONTROLES DE LA PERSONERIA DISTRITAL 2021, sugerido por Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas VERSIÓN 5 de Función Pública.

El procedimiento de **AUDITORIA BASADO EN RIESGOS GE-P-006 v2** del proceso de GESTIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO se levantó conforme a los lineamientos de la Guía de Auditorías basadas en Riesgos V4 de Función Pública, como parte de los controles diseñados para la mitigación del riesgo. En el consecutivo de la **DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES** paso 12 al 17 (ejecución y presentación de Informes) se evidencia el control, con el fin de asegurar, que el riesgo se reduzca a un nivel aceptablemente bajo

12	Desarrollar y ejecutar la auditoria	Asesor de control interno/equipo auditor	Código GE-F004 Formatos de informe de auditoria
13	Realizar informe preliminar de auditoria	Asesor de control interno/equipo auditor	Código GE-F004 Formatos de informe de auditoria
14	Realizar reunión de cierre, entrega de informe preliminar	Asesor de control interno/equipo auditor	Código- GC-F-007 Formato de evaluación al auditor Código GQ-F020 formato de Acta
15	Ajustar informe de Auditoría Interna	Asesor de control interno/equipo auditor	Código: GQ-F020
16	Entregar informe final, notificar hallazgos	Asesor de control interno/equipo auditor	Código GE-F004 Formatos de informe de auditoria
17	Administración del Plan de Mejoramiento Institucional	Asesor de control interno/equipo auditor	Código GE-F005 Formato Plan de Mejoramiento



Los informes de auditoría no son realizados por un solo auditor, a pesar que no existe en la planta de personal un equipo multidisciplinario, ni una oficina de control interno, estos informes se realizan en coordinación con un asesor líder del proceso y los contratistas asignados para esta labor, los cuales aplicando el estatuto de auditoría y el código del auditor (controles del proceso auditor) desempeñan su trabajo de manera imparcial, es decir, permanecen ecuanímenes y sin sesgo en todas sus acciones; sensibles a cualquier influencia que se pueda ejercer sobre su juicio mientras llevan a cabo una auditoría.

- 20) ¿Atendiendo a la garantía de los derechos humanos, explique, cual ha sido la causa que pretendió la inoportunidad de la participación ciudadana en la toma de decisiones, en los escenarios de discusión y construcción de acuerdos?**

Es evidente que este cuestionamiento, fue redactado a partir uno de los riesgos formulados por el Proceso de Direccionamiento y Planeación Estratégica, ante lo cual debemos indicar que si bien es cierto los riesgos son formulados no quiere decir que los mismos se materialicen, son riesgos que existe la posibilidad de que se puedan presentar o no, y que al momento que realizamos la formulación de estos, es para tenerlos presentes como estrategia de prevención de riesgos.

De conformidad con lo anterior, debemos indicar que dentro de la estrategia aplicada para la rendición de cuenta de la entidad si se realizaron acciones para la participación ciudadana.

- 21) Con relación al informe definitivo de auditoría interna, explique ¿Cuál ha sido la formulación y ejecución de estrategias implementadas en la rendición de cuentas?**

Dentro de la formulación de nuestros procedimientos para la realización de las diferentes actividades misionales y administrativas, desde el proceso de Direccionamiento estratégico se han realizado los paso a paso para realización de las actividades que deben seguirse en la Personería Distrital de Cartagena de Indias, para asegurar el cumplimiento de la Misión y el alcance de la Visión y los objetivos estratégicos institucionales. Para ello se trabaja desde el ciclo de la calidad de DEMING PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar).

Además, la planeación y gestión estratégica, permitirá revisar la conveniencia, adecuación, eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema Integrado de Gestión.

Y para ello la entidad cuenta con el procedimiento de rendición de cuentas para la realización de esta.

- 22) Explique, ¿cuál ha sido el mecanismo o herramienta que ha utilizado el auditor, para detectar el incumplimiento de principios contables, que**



tiene un efecto material en las Cuentas Anuales, y también una limitación al alcance con un efecto material?

Las de herramientas utilizadas son:

1. GE-P-006 Procedimiento de Auditoria basada en riesgos que es el documento que establece los parámetros que permiten el adecuado desarrollo de las funciones de Auditoría Interna en la personería Distrital de Cartagena a partir de los lineamientos normativos y mejores prácticas establecidas, allí se describe el paso a paso de las actividades, el responsable de la actividad y el registro soporte.
2. Formato GE-F-003 PLAN DE AUDITORIA POR PROCESO en el que se establece el objetivo, el alcance, fases, criterio de la auditoria al proceso y los recursos para la ejecución de la auditoria.
3. GE-F-004 Formato de Informe de Auditoría documento donde se plasma los resultados del procedimiento de auditoria
4. Gestión de los riesgos del proceso para mitigar y controlar aquellos eventos que puedan impedir el cumplimiento de los objetivos de la auditoria.

Y para el caso en particular de su pregunta, es importante resaltar que control interno aplicado por la primera línea de defensa de la Dirección administrativa ha sido efectivo y así se evidencia en la autoevaluación del proceso, en los informes de auditoría interna y en los informes de auditoría externa de la Contraloría Distrital ente de control encargado de la evaluación contable y financiera de la entidad.

23) Explique, ¿cuál ha sido la causal o situación superlativa que ha generado el incumplimiento normativo del decreto 612 del 2018 y en consecuencia la desarticulación del plan estratégico institucional-PEI y de los planes, programas y proyectos de la entidad?

La Personería Distrital de Cartagena no tiene incumplimiento frente a los planes que estipula el Decreto 612 de 2018, y ello puede ser corroborado en nuestros informes de seguimiento y avance de los planes de acción, donde se evidencia todo lo referente al Decreto en mención; De igual manera, debemos indicar que nuestros planes, programas y proyectos no se encuentran desarticulados con el Plan Estratégico Institucional (PEI), toda vez, que ellos se construyen con base a nuestros objetivos estratégicos y nuestro plan estratégico institucional, otra cosa es que estemos en un proceso de fortalecimiento y actualización de los mismos.

El que se observe una recomendación de articulación de nuestros planes, en el informe de auditoría al Proceso de Direccionamiento y Planeación Estratégica, no quiere decir esto que ninguna de nuestras acciones u objetivos se estén cumpliendo y estén apuntando a esas metas trazadas en nuestro Plan Estratégico 2020 – 2024, sino que se recomienda una mayor articulación entre las metas y actividades que se vienen adelantando para alcanzar las metas proyectadas.



24) Con relación a los procesos de Direccionamiento, Planeación Estratégica, Gestión de Control y Seguimiento, explique ¿porque al momento de validar la trazabilidad en el aplicativo SIGPER, no se ha contado con una línea base que permita trazar las metas de manera objetiva, con el fin de precaver inconsistencias en la medición, y el incumplimiento en las actividades propuestas?

Debemos ser reiterativos, ante la presente petición y es que debido que nuestra plataforma digital (SIGPER) utilizada para medición, es una plataforma nueva innovadora y actualizada conforme a las nuevas recomendaciones propuestas por la Función Pública. Es fácil reconocer que en el proceso de implementación se nos presenten retraso en el cargue de la información, mas no, en el cumplimiento del desarrollo de las actividades misionales contempladas en los planes institucionales. A la presente nuestro seguimiento de la revisión de las evidencias cargadas en la plataforma SIGPER, la medición del cumplimiento de los 12 planes institucionales tiene unas metas claras a alcanzar.

De igual manera, luego de la implementación del plan de mejoramiento formulado para la superación de las debilidades evidenciadas en la auditoría interna del proceso de planeación estratégica, al día de hoy al momento de validar la trazabilidad en el aplicativo SIGPER, se cuenta con una línea base que permite trazar las metas de manera objetiva.

25) Con relación al informe definitivo de auditoría, ¿explique cuáles fueron las normas de auditoría aplicada para emitir una opinión favorable? o en caso contrario, ¿cuál ha sido el tipo de opinión utilizado en el informe de auditoría?

la guía utilizada fue Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas Versión 4 de Función Pública, los Aspectos claves que se tuvieron en cuenta para el informe de auditoría fueron:

- * los objetivos y alcance de los trabajos así como las conclusiones correspondientes, las recomendaciones y las fechas para el levantamiento de los planes de mejoramiento.
- * Opinión o conclusión soportada por información suficiente, confiable, relevante y útil.
- * Es importante resaltar los resultados satisfactorios del trabajo (hallazgos positivos).
- * Las comunicaciones precisas, objetivas, claras, concisas, constructivas, completas y oportunas.

Para la Redacción de hallazgos la técnica de las **4C**

- **Criterios:** Las normas, reglamentos o expectativas utilizadas al realizar la evaluación, (lo que debe ser).
- **Condición:** La evidencia basada en hechos que encontró el auditor interno (realidad).
- ▪ **Causa:** Las razones subyacentes de la brecha entre la condición esperada y la real, que generan condiciones adversas (qué originó la diferencia encontrada).



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

- **Consecuencias o efectos:** Los efectos adversos, reales o potenciales, de la brecha entre la condición existente y los criterios, (qué efectos puede ocasionar la diferencia encontrada).

En cuanto a la emisión del informe el equipo auditor aplicando el principio de **OBJETIVIDAD** del código de ética del auditor, exhibe el más alto nivel de objetividad profesional al reunir, evaluar y comunicar información sobre la actividad o proceso a ser examinado. Realizan evaluaciones equilibradas de todas las circunstancias relevantes y forman sus juicios sin dejarse influir indebidamente por sus propios intereses o por otras personas.

26) Explique ante esta corporación, ¿qué estrategias o acciones ha utilizado el Auditor frente a la existencia de una incertidumbre remota?

A partir de la pandemia COVID 19, la auditoría ha venido adaptándose para seguir ofreciendo respuestas apropiadas requeridas por la entidad para continuidad de mejoramiento continuo y en particular, ha sido necesaria la implementación de ciertas tecnologías para superar las brechas de la distancia, la logística y la oportunidad en la ejecución del trabajo.

A pesar de los cambios en el entorno, la auditoría conserva su papel frente al tema de los riesgos, así como en su acompañamiento y asesoramiento a la línea estratégica, y la líneas de defensa, desde la órbita de su competencia, lo cual debe hacerse en el marco regulatorio vigente y sin sacrificar la calidad de sus resultados.

Algunos de los temas que han sido fundamentales en la ejecución de las auditorías remotas fue la utilización de las plataformas tecnológicas y además de mantener como principios:

Identificación y evaluación de riesgos, La Planeación dinámica, el monitoreo continuo, apropiación de los documentos que rigen el proceso de auditoría, para la cual a finales de la vigencia 2021 y durante el 2022 surge en la plataforma SIGPER – el Módulo de Riesgos y el Módulo de auditoría como una estrategia para el desarrollo de proceso de auditoría de manera remota.

27) Explique el tipo de informe que valoró el cumplimiento normativo, y Procedimental en la ejecución presupuestal de la Entidad.

Los informes que valoraron el cumplimiento normativo fueron: internamente el informe de auditoría interna emitido por la asesora con funciones de control interno y externamente el informe de auditoría financiera y de gestión emitido por la Contraloría Distrital.

Cordialmente;

CARMEN ELENA DE CARO MEZA

Personera Distrital de Cartagena.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

Proyectado por. Paty Aranza. Asesora
Janny Aguas R. P. Auxiliar

La personería Distrital de Cartagena dio respuesta a los requerimientos presentados y solicitados

CONCEPTO JURIDICO DE LA OFICINA JURÍDICA DEL CONCEJO DISTRITAL.

Cartagena de Indias D. T. y C. 21 de noviembre de 2022.

Doctor.
JULIO CESAR MORELOS NASSI
Secretario General.
Concejo Distrital de Cartagena de Indias
Ciudad.

Ref.: Concepto jurídico Proyecto de Acuerdo No.172

Referencia:	Asunto: Concepto Jurídico - sobre el Proyecto de Acuerdo No. 172 -2022 "POR EL CUAL SE MODIFICA LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA, SE DETERMINAN LAS FUNCIONES DE SUS DEPENDENCIAS, SE ESTABLECE LA PLANTA DE EMPLEO, ESCALA SALARIAL PARA LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".
--------------------	--

En atención al concepto de la referencia, se procede a analizar la constitucionalidad, la legalidad del Proyecto de Acuerdo presentado

TITULO DEL PROYECTO DE ACUERDO:

PROYECTO DE ACUERDO No. 172 -2022 "POR EL CUAL SE MODIFICA LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA, SE DETERMINAN FUNCIONES DE SUS DEPENDENCIAS, SE ESTABLECE LA PLANTA DE EMPLEO, ESCALA SALARIAL PARA LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

AUTORA

CARMEN DE CARO – PERSONERA DISTRITAL

Concepto jurídico	
Tema	MODIFICACION DE LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA, MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES, EMPLEO PUBLICO



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

Normas jurídicas para analizar	Carta Política Leyes Decretos Circulares
---------------------------------------	---

I. MARCO JURIDICO

I.II MARCO CONSTITUCIONAL

ARTICULO 313. Corresponde a los Concejos:

(...)

6. *“Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta”.*

(...)

Artículo 117. El Ministerio Público y la Contraloría General de la República son órganos de control

Artículo 118. El Ministerio Público será ejercido por el Procurador General de la Nación, por el Defensor del Pueblo, por los procuradores delegados y los agentes del ministerio público, ante las autoridades jurisdiccionales, por los personeros municipales y por los demás funcionarios que determine la ley. Al Ministerio Público corresponde la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas.

Artículo 122. No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Artículo 209. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.

I.II MARCO LEGAL

-Ley 3 de 1990 *“Por la cual se modifica y adiciona el Título VII del Código de Régimen Municipal y se dictan otras disposiciones”*

-Ley 136 de 1994, *“Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y funcionamiento de los Municipios”.*



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

-**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”.

- **Ley 1551 de 2012** “Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios, dedica el Capítulo VI al Personero Municipal, modificando algunas disposiciones de la Ley 136 de 1994 en relación con la elección de los personeros y la sustitución y adición de funciones a los mismos.

-**Decreto 1227 de 2005** “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998”.

-**Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

-**Ley 2094 del 2021** “Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones”.

II. OBJETO DEL PROYECTO DE ACUERDO

La presente iniciativa tiene por objeto la modificación de la Estructura Organizacional de la Personería Distrital de Cartagena de Indias, se determinan las funciones de sus dependencias, se establece la planta de empleos, escala salarial para las distintas categorías de empleos de esa entidad.

III. ANALISIS JURIDICO

La **Ley 136 de 1994**, en su artículo 71 señala lo siguiente:

“ARTICULO 71. INICIATIVA: Los proyectos de acuerdo pueden ser presentados por los concejales, los alcaldes y en materias relacionadas con sus atribuciones por los personeros, los contralores y las Juntas Administradoras Locales. También podrán ser de iniciativa popular de acuerdo con la Ley Estatutaria correspondiente.

Que de conformidad a lo previsto en el **Artículo 118** de la C.P., El Ministerio Público será ejercido por el Procurador General de la Nación, por el Defensor del Pueblo, por los procuradores delegados y los agentes del ministerio público, ante las autoridades jurisdiccionales, por los personeros municipales y por los demás funcionarios que determine la ley. Al Ministerio Público corresponde la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas.

Así mismo el **Artículo 122**, en su inciso primero establece que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Que el **Artículo 209**, establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.

De igual forma, la Constitución de 1991, establece en su **Artículo 313** (...) Corresponde a los Concejos: (...) 6. Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleo; crear a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.

Que el **Artículo 168** de la **Ley 136 de 1994**, modificado por el artículo 8 de la **Ley 177 de 1994**, establece: “Las Personerías del Distrito Capital, Distritales y Municipales, cuentan con autonomía presupuestal y administrativa, y señala que las Personerías ejercerán las funciones del Ministerio Público que les confieren la Constitución, la ley, así como las que reciba por delegación de la Procuraduría General de la Nación,

En este orden, encontramos que la **Ley 134 de 1994**, establece en su **artículo 178. Funciones**. El personero ejercerá en el municipio, bajo la dirección suprema del Procurador General de la Nación, las funciones del Ministerio Público, además de las que determine la Constitución, la ley los acuerdos y las siguientes:

(...)

11. *Presentar al Concejo proyectos de acuerdo sobre materia de su competencia.*

(...)

La citada norma, establece en su **Artículo 181**. Facultades de los personeros sin perjuicio de las funciones que les asigne la Constitución y la ley, los personeros tendrán la facultad nominadora del personal de su oficina, la función disciplinaria, la facultad de ordenador del gasto asignados a la Personería la iniciativa en la creación, supresión y fusión de los empleos bajo su dependencia, señalarles funciones especiales y fijarles emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes.

Que la **Ley 1551 del 2012** en su **Artículo 18**, modificó el artículo 32 de la Ley 136 de 1994 dispuso: “**Artículo 32**. Atribuciones además de las funciones que se le señalan en la Constitución y la Ley, son atribuciones de los concejos las siguientes:

(...)

8. Organizar la Contraloría y la Personería y dictar las normas necesarias para su funcionamiento. (Negritas y Subrayas fuera del texto).

(...)

Que el **Decreto 1083 de 2015**, señala en el artículo **2.2. 2.6.1 “EXPEDICION**. Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente título expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando Los requisitos exigidos para su ejercicio.

1. La adopción adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente título.

2. Corresponde a la unidad de personal o la entidad que haga sus veces en cada organismo o entidad adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas...”

El Decreto compilatorio, establece en el **Artículo 2.2.12.2 “Motivación de la modificación de una planta de empleos**. Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

(...)

6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.

(...)

10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas”.

Que el **Artículo 3** de la **Ley 2094 del 2021** modificó el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019 “Código General Disciplinario” Consagra el debido proceso en las actuaciones disciplinarias el cual reza que el disciplinable debe ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente independiente imparcial y autónomo

La norma en cuestión establece como obligación que en el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionamiento instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento pues de lo contrario se incurre en una ostensible violación al debido proceso.

Según la **Directiva 013 del 16 de julio de 2021** de la Procuraduría General de la Nación, requiera las Personerías para que adopten de las medidas necesarias para garantizar la separación de las funciones de instrucción y juzgamiento que establece los artículos 12 y 92 del Nuevo Código General Disciplinario.

La **Ley 2094 de 2021** que modificó el artículo 92 de la ley 1952 de 2019 “Código General Disciplinario”, en su artículo 13, consagra que las personerías municipales y distritales se organizarán de tal forma que cumplan con las garantías del proceso disciplinario, para lo cual deberán contar con la infraestructura necesaria para su observancia.

Por último encontramos que el **Artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015** establece que las reformas a las plantas de empleo de las entidades públicas deberá motivarse fundarse, necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

De acuerdo con las normas citadas las personerías municipales misional y materialmente ejercen la función de Ministerio Público en el ámbito de sus jurisdicciones, es decir, en las respectivas entidades territoriales. Ello no quiere decir que dichas instituciones hagan parte de la estructura organizacional de la Procuraduría General de la Nación o de la Defensoría del Pueblo, pues, no hay norma que así lo disponga, gozan de autonomía administrativa y presupuestal para el cumplimiento de su misión.

Ahora bien, de conformidad con el inciso 1º del Artículo 209 de la Constitución Política, la función administrativa debe ejercerse con fundamento en el bien común y el interés general, es decir, persiguiendo los fines propios de un Estado Social de Derecho.

Uno de los mecanismos idóneos en pro de la consecución de una adecuada función administrativa es precisamente la consolidación de la carrera como sistema técnico de administración de personal, que guía no sólo el ingreso al servicio sino también su permanencia y retiro; garantizándose, además, la estabilidad laboral,



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

la mayor eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a cargo del Estado;

En este orden, la Personería Distrital de Cartagena de Indias, en su Plan Estratégico Institucional "PERSONERÍA SOMOS TODOS" 2020-2024, incluyó en el numeral 5.6. la línea estratégica denominada "UNA PERSONERÍA QUE FORTALECE Y MODERNIZA SU GESTIÓN INSTITUCIONAL" a la cual pertenece el proyecto "MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL" que contempla así mismo la actividad de: "REDISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS.

Por lo anterior, con el presente Proyecto de Acuerdo, la Personería Distrital ha considerado llevar a cabo un proceso de rediseño organizacional, que permita de manera efectiva adelantar sus competencias y funciones, y distribuir y manejar los empleos en las diferentes dependencias, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la Entidad en su Plan Estratégico,

Esta iniciativa está precedida por un estudio técnico que justifica el rediseño fundamentado en las necesidades del servicio o en razones que propendan por la modernización de la administración, con criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general, con el análisis de aspectos tales como los procesos técnicos - misionales y de apoyo, la evaluación de la prestación de los servicios y, la evaluación de las funciones asignadas, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleados.

De igual forma, el P.A. recoge lo señala en el Artículo 44 de la Ley 909 de 2004 y su reglamentario Decreto 1227 de 2005, en el Artículo 87 delinea los efectos jurídicos de la supresión de los empleos de carrera al señalar que, el empleado puede optar entre la incorporación a un empleo equivalente de la nueva planta y de no ser posible, debe escoger la reincorporación o el pago de una indemnización conforme a una tabla para tal fin diseñada

En consonancia con todo lo expuesto, una vez analizado el Proyecto de Acuerdo A ***POR EL CUAL SE MODIFICA LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA, SE DETERMINAN FUNCIONES DE SUS DEPENDENCIAS, SE ESTABLECE LA PLANTA DE EMPLEO, ESCALA SALARIAL PARA LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES*** a la luz de las normas y jurisprudencias estudiadas ésta Oficina Asesora Jurídica, otorga la viabilidad jurídica para dar trámite en el Concejo Distrital de Cartagena de Indias.

IV. COMENTARIOS Y/O MODIFICACIONES AL ARTICULADO

El presente concepto se expide de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**VIABILIDAD JURÍDICA DEL PROYECTO
PROYECTO VIABLE**



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Ponencia Segundo Debate Proyecto de Acuerdo No.149.

SI X

ADRIANA HERNANDEZ ALEAN

Jefe Oficina Asesora Jurídica

CONCLUSIONES

Puede evidenciarse que, en el Proyecto de Acuerdo sujeto a estudio, la Personería Distrital asume los lineamientos contemplados en la normativa vigente y demás normas conducentes y además, el proyecto tuvo su debida sustentación por parte de los funcionarios de la Personería Distrital, quienes sustentaron las necesidades a satisfacer y los fundamentos jurídicos a lugar y teniendo en cuenta las apreciaciones efectuadas y los resultados del Concepto Jurídico emitido por la Oficina Jurídica del Honorable Concejo Distrital, otorga la viabilidad jurídica para dar trámite en el Concejo Distrital de Cartagena de Indias. Así mismo esta corporación edilicia presenta **PONENCIA POSITIVA** de segundo debate al proyecto de acuerdo sujeto a estudio, sin modificaciones en su texto a efecto que sea debatida, conforme a las disposiciones legales y proceda a convertirse en Acuerdo Distrital de ser votado positivamente por la corporación



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE SEGUNDO DEBATE PROYECTO DE ACUERDO No.172.