

Doctor
EDGARDO MAYA VILLAZON
Contralor General de la República

Contraloría General de la República :: SGD 22-01-2016 09:27
Al Contestar Cite Este No.: 2016IE0004593 Folio Anex:2 FA:64
ORIGEN 80762-GRUPO DE VIGILANCIA FISCAL DEPARTAMENTAL COLEGIADA DEL VALLE DEL
CAUCA / GENNY MIREYA ERASO MUNOZ
DESTINO 80110-DESPACHO DEL CONTRALOR / EDGARDO JOSE MAYA VILLAZON
ASUNTO PROPUESTAS COMITÉ INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
OBS

2016IE0004593



Doctora
GLORIA AMPARO ALONSO MASMELA
Vice Contralora General de la República

Doctora
TANIA VIOLETA VARGAS LUNA
Directora Oficina de Capacitación, Producción Tecnológica y
Cooperación Internacional

Doctora
LISBETH TRIANA CASAS
Directora Oficina de Planeación

Doctora
SARA MORENO NOVA
Gerente de Gestión del Talento Humano

Contraloría General de la República
Bogotá D. C.

Respetados integrantes:
Comité Institucional de Capacitación - CIC

Asunto: Propuestas Comité Institucional de Capacitación.

Cordial saludo y un venturoso año 2016 para cada uno de Ustedes así como sus familias, que el bienestar y la prosperidad se encuentren presentes en sus vidas y que el mismo se refleje en el fortalecimiento de nuestra Contraloría General de la República.

En mi calidad de representante de los trabajadores de la CGR y por ende integrante del Comité Institucional de Capacitación, CIC, en cumplimiento a las propuestas contenidas en el Plan de Trabajo que fue objeto de elección por mis compañeros, de manera atenta planteo al Comité los siguientes puntos y peticiones que solicito sean evaluados y aprobados para beneficio de todos los trabajadores de la CGR, a saber:

1. Mayor asignación de recursos económicos (Asignación Presupuestal) a Capacitación.

Reconociendo que los esfuerzos de la alta dirección y la gestión efectuada por la Oficina de Capacitación conllevaron en 2015 a implementar y desarrollar actividades de formación de los funcionarios de la CGR de alto nivel, para citar algunos eventos, el inicio de la especialización en "Control y Responsabilidad Fiscal" así como los seminarios regionales en Derecho Probatorio, es necesario evaluar que para el año 2016 el Plan Anual de Capacitación debe incluir eventos de igual o mayor relevancia así como ampliar cobertura de los beneficiarios, especialmente la garantizar la participación de las gerencias departamentales, para lo cual es indispensable una mayor inversión de recursos.

En efecto, si tenemos en cuenta que estamos ad portas de la ejecución del proyecto de "Fortalecimiento Institucional"¹ es indispensable que dicho **fortalecimiento** vaya

¹ Empréstito externo con el BID por US\$30 millones que tiene por objetivo "mejorar la efectividad de las acciones de control, de tal manera que se logren resultados como elevar la calidad y

GMEM

directamente ligado con el proceso de formación y capacitación de los funcionarios. No es posible pensar en fortalecer la entidad sino se fortalece el talento humano, de ahí que capacitación debe ser una prioridad.

Evalutando el presupuesto asignado a la Oficina de Capacitación en el año 2015 se evidencia que el mismo no es suficiente, para citar un solo ejemplo, en la anterior vigencia se consideró la suma de \$700 millones para atender las peticiones de créditos de contraprestación de servicios; no obstante, el total de solicitudes presentadas sumaron cerca de los \$1.334 millones para ser atendidas en un cien por ciento lo cual genera, sólo para este ítem, un déficit cercano al 40%.

Adicionalmente es necesario considerar que la propuesta del señor Contralor General, con la cual los trabajadores estamos plenamente de acuerdo, plantea que en esta vigencia además de la segunda promoción de la especialización "Control y Responsabilidad Fiscal" que debe incluir a las gerencias faltantes, se dará inicio a otra especialización cuya temática estaría por definir pero que sin duda redundará en beneficio del Control Fiscal y por supuesto de los trabajadores.

Por otra parte es imprescindible garantizar la participación del nivel desconcentrado en todas las actividades de capacitación programadas, para lo cual debe apropiarse los recursos necesarios para el desplazamiento y demás emolumentos que esto implica o atender otra alternativa de capacitación que conlleve a descentralizar las actividades buscando realizar eventos regionales en determinadas ciudades que permitan facilitar el desplazamiento de los funcionarios de las gerencias.

Cabe destacar que la alta dirección ha manifestado y evidenciado en diferentes oportunidades su compromiso con el proceso de capacitación y formación de los funcionarios de la CGR, sin embargo, para cumplir con este loable objetivo es imperioso disponer de mayores recursos que permitan atender estas necesidades totalmente justificadas.

2. Plan Anual de Capacitación 2016.

Este tema de gran relevancia que debe ser abordado por el CIC propende por incluir eventos de capacitación que atiendan las necesidades de los trabajadores de las diferentes áreas así como de la entidad a fin de fortalecer el ejercicio de nuestra labor misional, en tal sentido, se ha planteado que para tal propósito es importante generar espacios que permitan una amplia y activa participación de todos los funcionarios en el proceso de diagnóstico como insumo para la elaboración del plan.

Al respecto debo agradecer y reconocer la gestión de la Directora y todo el personal de la Oficina de Capacitación que siempre han estado atentos y dispuestos a escuchar y trabajar con las propuestas e iniciativas planteadas, labor en conjunto que esperamos permita para este año la participación masiva de los funcionarios en el diagnóstico de necesidades.

Adicional a este proceso solicito tener en cuenta las propuestas y sugerencias que he recibido de mis compañeros, recopiladas a través de diferentes medios, a saber:

- Garantizar la participación de las gerencias departamentales en todas las actividades de capacitación.
- Incluir actividades de capacitación que permitan profundizar algunas temáticas y que sean de alto impacto, se propone concentrar esfuerzos en realizar Especializaciones; diplomados y seminarios. La sugerencia es que además de los cursos de corta duración, se identifiquen temas relevantes que puedan ser objeto de formación en jornadas de larga duración que permitan una participación amplia de los funcionarios de las diferentes áreas

GMEM

y que se hagan a través de zonales o regionales para facilitar la participación de los funcionarios, especialmente, de las gerencias departamentales.

- De conformidad con el Acuerdo Laboral suscrito con las organizaciones sindicales el Plan de Capacitación debe incluir actividades de formación para tecnólogos y asistenciales a quienes se les debe garantizar procesos de formación especiales y acorde con sus necesidades y nivel de formación académica. Al respecto es preciso destacar que los compañeros tecnólogos han identificado unas necesidades de formación² que deben ser incluidas en el plan así como las que se identifiquen para los compañeros del nivel asistencial.
- Considerando que nuestra entidad es de carácter técnico y que bajo tal premisa laboran funcionarios con diferentes perfiles profesionales, se solicita tener un diagnóstico de profesiones para abordar temas de capacitación que permitan actualizar conocimientos especializados, por ejemplo, para ingenieros (civiles, sistemas, etc.), contadores, etc.
- Ampliar la cobertura de beneficiarios de especializaciones, diplomados, seminarios u otros para que se incluya a personal que labora en áreas diferentes a Vigilancia Fiscal y Responsabilidad Fiscal, verbigracia, Participación Ciudadana, Control Fiscal Macro y áreas de apoyo. Considerando que si bien en la vigencia pasada se determinó priorizar ciertas actividades misionales, también es preciso tener en cuenta que los trabajadores de la CGR podemos desempeñarnos en distintos procesos.
- Generar convenios con universidades o con entidades estratégicas tanto para obtener descuentos en costos de matrícula para el funcionario y su familia, así como para impartir procesos de formación a través de capacitación presencial en temas de interés para el quehacer misional de los trabajadores de la CGR.

3. Oportunidad convocatoria créditos de contraprestación de servicios.

Solicito al comité considerar, además de la asignación de mayores recursos que permitan atender el cien por ciento de solicitudes con un porcentaje de financiación superior³, la oportunidad en la convocatoria de créditos a fin de atender cada uno de los semestres o períodos académicos, considerando que el actual Estatuto de Capacitación contempla realizar dos convocatorias, una antes del mes de junio y la otra antes del mes de noviembre.

4. Modificación Estatuto de Capacitación.

En la vigencia pasada la administración presentó una propuesta de modificación del actual estatuto, la misma que fue socializada a las diferentes organizaciones sindicales y su trámite quedó pendiente de discusión a través de mesas temáticas, de conformidad con los compromisos asumidos en el Acuerdo Laboral.

Al respecto y de la lectura detallada del proyecto expreso que si bien la iniciativa es sana y pretende unificar la normatividad relacionada al tema de capacitación; habida cuenta de la expedición de diferentes resoluciones que modifican el estatuto y por ende generan dispersión, considero que el contenido de la reforma **no es conveniente o favorable** a los intereses y derechos de los trabajadores en general; toda vez que en algunos ítems se restringen derechos o se hacen más gravosas las exigencias para acceder a algunos beneficios, por ejemplo, para el caso de los créditos de contraprestación de servicios el actual estatuto prevé que el funcionario puede acceder al mismo con mínimo un año de servicios a la CGR pero la propuesta plantea subir dicho período a dos años.

² Oficio 2015IE0103676 de noviembre 4 de 2015 en el cual plantean temas que consideran importantes para el desarrollo de la labor encomendada, tales como ISO 27000 seguridad informática, ITIL gestión de servicios de tecnología de la información y Windows server.

³ En 2015 se financió el cien por ciento del valor de la solicitud de crédito para los quince primeros funcionarios así como para el nivel asistencial grado 01, 02 y 03, para los restantes funcionarios con créditos aprobados se financió el sesenta por ciento del valor solicitado y hasta el máximo permitido.

GMEM

La propuesta elimina la posibilidad que contempla el actual estatuto para quienes *“hayan adelantado estudios de pregrado con crédito educativo otorgado por la CGR teniendo aún vigente el respectivo convenio de contraprestación y deseen adelantar los estudios correspondientes a su primera Especialización, así como aquellos que hayan adelantado los estudios de su primera Especialización con crédito educativo otorgado por la CGR teniendo aún vigente el respectivo convenio de contraprestación y deseen adelantar los estudios correspondientes a su primera Maestría, podrán presentar solicitud y en caso de resultar aprobado el crédito, deberá ampliarse la duración y valor del convenio de contraprestación de servicios”*

En los criterios de valoración solo se asigna puntaje a los promedios académicos iguales o superiores a 4.5 por cuanto los que están por debajo de este rango se puntúan con cero.

Se elimina la posibilidad de otorgar comisiones de estudio al interior del País.

El cambio de 50 a 70 puntos para el otorgamiento de comisiones de estudios al exterior, o la exigencia de 40 puntos para el becario, restringe el otorgamiento de dichas comisiones.

Estos ítems se enuncian a manera de ejemplo pero gracias a los aportes recibidos de varios compañeros se han encontrado otros temas en los cuales la propuesta implica un retroceso frente a los derechos de los trabajadores, adjunto comentarios recibidos por la suscrita.

Adicionalmente evidenció que la propuesta no incluye regulación de temas importantes para los trabajadores como la implementación de mecanismos que garanticen la participación activa de los funcionarios tanto en el diagnóstico como elaboración de los mecanismos de planeación, la regulación de parámetros objetivos de selección de beneficiarios de las actividades programadas de capacitación tanto en el interior como en el exterior para que no obedezca al libre albedrío del directivo de turno, entre otros.

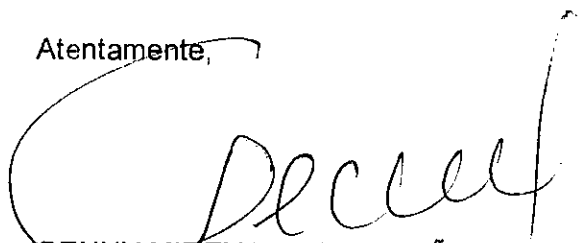
De tal manera que solicito al Comité no considerar dicha propuesta e invito a que de manera participativa se pueda generar la consolidación de una nueva propuesta que propenda por las máximas garantías a los derechos de los trabajadores.

5. Temas varios

Finalmente es preciso señalar que existen unos temas planteados al comité⁴ que deben ser objeto de agenda para la próxima reunión.

Sin otro particular se suscribe,

Atentamente,



GENNY MIREYA ERASO MUÑOZ
Representante de los Trabajadores e integrante CIC

⁴ Propuesta Biblioteca virtual, petición funcionaria convenio 009 de 2011