



## **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

---

### **PROYECTO DE ACUERDO DE 2019**

***“Por el cual se reajusta la escala de asignación básica salarial de los niveles profesional, técnico y asistencial de la planta de personal de la Contraloría de Bogotá, D.C.”***

**EL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.,**

**en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales, legales y en especial las que le confiere el Artículo 313 numeral 6º de la Constitución, el Decreto Ley 1421 de 1993 en su Artículo 12 numeral 8.**

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO 1º.- GRADOS DE ASIGNACIÓN BÁSICA SALARIAL.** Establecer la siguiente tabla de grados de asignación básica salarial, para la planta de personal de la Contraloría de Bogotá, D.C.

#### **ESCALA DE ASIGNACIONES BÁSICAS**

<b>GRADO</b>	<b>NIVEL</b>				
	<b>DIRECTIVO</b>	<b>ASESOR</b>	<b>PROFESIONAL</b>	<b>TÉCNICO</b>	<b>ASISTENCIAL</b>
01	5.987.590	5.987.590	3.663.403		1.513.861
02	7.122.510	7.122.510			
03	7.295.812	7.508.312	3.972.916	2.594.853	1.786.437
04	7.508.312				1.813.276
05	10.141.711		4.322.662	2.759.469	
06					
07			4.671.053		2.456.497
08			4.956.997		2.657.256
09			5.428.455		2.790.840

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Para las escalas de los niveles que trata el presente artículo, la primera columna fija los grados salariales correspondientes a las diferentes denominaciones de empleos, y la segunda y siguientes columnas



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

comprenden las asignaciones básicas mensuales para cada grado y nivel respectivo a los empleos de carácter permanente y de tiempo completo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las asignaciones básicas mensuales se ajustarán y actualizarán anualmente de acuerdo con el incremento salarial que fije la Administración Distrital para cada vigencia fiscal, en acatamiento de los tope máximos que disponga el Gobierno Nacional.

**ARTÍCULO 2º.- VIGENCIA.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en el Registro Distrital, surte efectos fiscales a partir del 1º de enero de 2020, y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el artículo 73 del Acuerdo 519 de 2012.

### **PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

**NELLY PATRICIA MOSQUERA MURCIA**  
Presidenta Concejo

**DANILSON GUEVARA VILLABÓN**  
Secretario General Concejo

**ENRIQUE PEÑALOSA LONDOÑO**  
Alcalde Mayor



***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

**PROYECTO DE ACUERDO N°**

**DE 2019**

***"Por el cual se reajusta la escala de asignación básica salarial de los niveles profesional, técnico y asistencial de la planta de personal de la Contraloría de Bogotá D.C."***

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

### **INICIATIVA DEL CONTRALOR DE BOGOTÁ D.C:**

El artículo 13 del Decreto Ley 1421 de 1993 señala que, además de los Concejales y el Alcalde Mayor, el Contralor puede presentar Proyectos de Acuerdo en materias relacionadas con sus atribuciones constitucionales y legales, en el entendido que estas abarcan todo lo referente al correcto funcionamiento del Ente de Control Fiscal, entre ellos, la de administración de personal, razón por la cual se exponen los motivos del proyecto de Acuerdo que busca promover un reajuste de la escala de asignación básica salarial de los funcionarios, fundamentado en las razones que se señalaran a continuación:

### **COMPETENCIA DEL CONCEJO DISTRITAL PARA LA APROBACIÓN:**

Las normas que facultan al Concejo de Bogotá para aprobar este Proyecto de Acuerdo, están contenidas en el Artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993, numerales 1, 15 y 21, en el entendido que le corresponde dictar las normas necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones a cargo del Distrito, regular las relaciones de éste con sus servidores, organizar la Contraloría Distrital y dictar las normas necesarias para su funcionamiento.

### **FUNDAMENTOS DEL PROYECTO DE ACUERDO:**

El ejercicio de la función pública del control fiscal en Bogotá D.C. por parte de la Contraloría de Bogotá, D.C. impone a ésta una serie de retos cada vez más altos y coherentes con la confianza que la sociedad ha depositado en esta entidad, que



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

tiene por disposición constitucional (Artículos 267 y 272) la destacada tarea de vigilar la gestión fiscal de los servidores públicos y de los particulares que manejen bienes o fondos públicos, constituyendo una eficaz herramienta de lucha contra la corrupción que amenaza cada vez más y con mayor intensidad el patrimonio del Estado.

Para alcanzar tan eximios cometidos, como ha venido ocurriendo en los últimos años, la Contraloría de Bogotá D.C. requiere recursos físicos, económicos, tecnológicos y humanos suficientes, pero sobre todo, de altísima calidad, en el entendido que sólo así será viable seguir mostrando óptimos resultados, que apunten al logro de los fines esenciales del Estado Social de Derecho, consagrados en el Artículo 2º de la norma superior.

En este sentido, mediante el Acuerdo 658 de 2016, modificado por el Acuerdo 664 de 2017, se dictaron normas sobre organización, funcionamiento, estructura orgánica e interna, se fijaron las funciones por dependencias de la Contraloría de Bogotá D.C., y se modificó su planta de personal, salvo lo dispuesto en los artículos 72 a 75 del Acuerdo 519 de 2012, los cuales continúan vigentes, resaltándose que en el artículo 73 se consagra lo relacionado con los grados de la escala salarial de la planta de personal del Ente de Control.

Por lo anterior, a efectos de obtener resultados de interés común, de beneficio general y para el cumplimiento de las funciones propias de las dependencias que integran este organismo de control fiscal, la Contraloría se organizará respondiendo a la atención de la vigilancia y control fiscal, al análisis y los dictámenes financieros del Distrito Capital, a la visión estructural y sistémica de la acción distrital y a los procesos de responsabilidad fiscal, jurisdicción coactiva y administrativos sancionatorios, así como en atención a los principios de planeación y programación de sus acciones, información en tiempo real, transparencia e información sobre sus actuaciones y resultados, integridad del control, delegación, profesionalización, observancia de los principios de la función pública, atención a las localidades y generación e integración de espacios comunitarios y ciudadanos.

Para el logro de los mencionados objetivos, se ha venido contando con el invaluable compromiso de los servidores públicos que hacen parte de la planta de personal, siendo deber de la administración asignar una remuneración justa y proporcional al



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

trabajo, a efecto que los resultados sean cada vez más satisfactorios en términos de los beneficios del control fiscal, de conformidad con las previsiones de la Ley 1474 de 2011.

En este orden de ideas, en tanto y en cuanto a partir de la expedición de los citados Acuerdos 658 de 2016 y 664 de 2017 se establecieron los parámetros generales para la modernización de la Contraloría de Bogotá D.C., por medio de la implementación de tecnología de la información y las comunicaciones y la consolidación de la profesionalización del talento humano al servicio de la misma, resulta necesario reajustar la asignación básica salarial de los servidores públicos establecida en el artículo 73 del Acuerdo 519 del 26 de diciembre de 2012, en un 10% para el nivel asistencial, un 5% para el nivel técnico y un 8% para el nivel profesional, atendiendo a las disposiciones legales vigentes, según se expone a continuación.

En el anotado sentido, se abordarán los siguientes temas, cuya interrelación justifica por sí sola la propuesta contenida en el proyecto de acuerdo en estudio:

- Fundamento legal, acápite que desde la perspectiva constitucional, legal y reglamentaria analiza y sustenta el ajuste salarial propuesto.
- Los beneficios del control fiscal, gracias a los cuales es evidente el efectivo ejercicio del control fiscal a cargo de la Contraloría de Bogotá D.C., por cuanto de cada peso invertido por el Distrito Capital para el funcionamiento de este organismo de control, la ciudad recibe a cambio un equivalente cercano a 3 pesos.
- Situación actual de la Contraloría de Bogotá D.C. en materia salarial, acápite que estudia de manera pormenorizada, por niveles y por cargos cuál es el estado de la entidad en tal sentido.
- Análisis del régimen salarial de otros organismos de control del Distrito Capital, especialmente, la Personería, la Veeduría de Bogotá y el Concejo de Bogotá, bajo la perspectiva del principio de igualdad.



## **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

---

### **FUNDAMENTO LEGAL**

Con base en la Ley 4ª de 1992, se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el Artículo 150 numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.

Señala el Artículo 2º de la Ley 4º de 1992 que para la para la fijación del régimen salarial y prestacional de los servidores enumerados en el artículo anterior, el Gobierno Nacional tendrá en cuenta los siguientes objetivos y criterios:

- a) El respeto a los derechos adquiridos de los servidores del Estado tanto del régimen general, como de los regímenes especiales. En ningún caso se podrán desmejorar sus salarios y prestaciones sociales;*
- b) El respeto a la carrera administrativa y la ampliación de su cobertura;*
- c) La concertación como factor de mejoramiento de la prestación de los servicios por parte del Estado y de las condiciones de trabajo;*
- d) La modernización, tecnificación y eficiencia de la administración pública;*
- e) La utilización eficiente del recurso humano;*
- f) La competitividad, entendida como la capacidad de ajustarse a las condiciones predominantes en las actividades laborales;*
- g) La obligación del Estado de propiciar una capacitación continúa del personal a su servicio;*
- h) La sujeción al marco general de la política macroeconómica y fiscal;*
- i) La racionalización de los recursos públicos y su disponibilidad, esto es, las limitaciones presupuestales para cada organismo o entidad;*
- j) El nivel de los cargos, esto es, la naturaleza de las funciones, sus responsabilidades y las calidades exigidas para su desempeño;*
- k) El establecimiento de rangos de remuneración para los cargos de los niveles profesional, asesor, ejecutivo y directivo de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva y de la Organización Electoral;*
- l) La adopción de sistemas de evaluación y promoción basados en pruebas generales y/o específicas. En el diseño de estos sistemas se tendrán en cuenta como criterios, la equidad, productividad, eficiencia, desempeño y la antigüedad”.*



## **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

---

La citada ley marco, entonces, establece los parámetros que debe tener en cuenta el Gobierno Nacional para fijar los topes máximos salariales, entre otros, para los servidores públicos de las entidades territoriales.

Sobre el tema, dijo la Corte Constitucional<sup>1</sup> lo siguiente:

*“En el caso de las leyes marco el Ejecutivo colabora activamente con el Legislativo en la regulación de las materias que deben ser tramitadas a través de esta clase de leyes. Así, en tanto que el Congreso se limita a fijar las pautas generales, las directrices que deben guiar la ordenación de una materia determinada, el Ejecutivo se encarga de precisar, de completar la regulación del asunto de que se trata. El objetivo de las leyes cuadro es el de permitirle al Estado responder ágilmente a los cambios acelerados que experimentan en la sociedad moderna diversas materias. Para poder reaccionar prontamente ante los sucesos cambiantes es necesario contar con la información necesaria - suficiente y actualizada - y con procedimientos expeditos. Estos dos requisitos son satisfechos por el Poder Ejecutivo, pero no por el Legislativo. Este último suele contar con procesos de decisión lentos y no posee los recursos indispensables para disponer directamente de la información pertinente para la toma de decisiones, razón por la cual debe solicitarla del Ejecutivo. Esta situación es la que ha conducido a señalar que diversos asuntos deben ser regulados por el Ejecutivo de acuerdo con las orientaciones generales que imparta el Legislativo. De esta manera, la institución de las leyes marco permite simultáneamente resguardar el principio democrático y reaccionar rápidamente ante la dinámica de los hechos a través de decretos del Gobierno que adapten la regulación específica de la materia a las nuevas situaciones”.*

De manera específica, respecto al régimen salarial de los servidores públicos del nivel territorial, así se pronunció el Consejo de Estado<sup>2</sup>:

*“Como ya se anotó corresponde al Congreso de la República dictar las normas generales y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el gobierno para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos –Art 150.19 e) de la Constitución Política-. Dentro de este orden de ideas, el Gobierno señala el límite máximo salarial de los empleados públicos del orden territorial,*

---

<sup>1</sup> Sentencia C-312 de 1997. M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

<sup>2</sup> Concepto de la Sala de Consulta y Servicio Civil. Rad. 1518 de 2004.



## **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

---

guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional –par. Art. 12 de la Ley 4º de 1992. (se subraya).

*Adviértase cómo el Constituyente fue claro al señalar que el régimen salarial de los empleados públicos lo determina el Gobierno Nacional, estableciendo una competencia general sobre la materia. Ahora bien, indefectiblemente forman parte del régimen de los factores salariales y su monto, de suerte que al no estar atribuida la potestad de fijarlos a las autoridades seccionales o locales mencionadas, tal retribución recae en aquel. Las escalas de remuneración constituyen tan solo uno de los elementos salariales, mas no puede considerarse que todos estos puedan incluirse en aquellas”.*

Sobre el alcance de las disposiciones transcritas, es relevante destacar algunos apartes de la Sentencia de la Corte Constitucional C-510/99, en la cual esa corporación analiza comparativamente las disposiciones de la Constitución de 1886 y la Constitución de 1991 en materia de competencia para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos:

*“La Constitución de 1991: Órganos competentes para fijar los emolumentos de los servidores públicos. 3.1. Uno de los cambios que introdujo la Constitución de 1991 a las competencias del Congreso de la República, se refiere a la facultad del órgano legislativo para determinar los emolumentos de los servidores públicos.*

*En vigencia de la Constitución de 1886, el acto legislativo No. 1 de 1968 modificó el artículo 76, numeral 9 original de ésta, e introdujo para la materia que él regulaba el concepto de las leyes cuadro del derecho francés, al establecer la competencia del legislador para “...fijar las escalas de remuneración correspondiente a las distintas categorías de empleo”, al tiempo que le asignó al Presidente de la República la facultad de “... fijar sus dotaciones y emolumentos... con sujeción a la leyes a que se refiere el ordinal 9 del artículo 76..”.*

*Al referirse a la competencia del legislador y del Presidente de la República en esta materia, la Corte Suprema de Justicia, en su momento, afirmó que estos artículos tenían que entenderse en el sentido según el cual la Constitución le asignaba al primero la atribución de crear la parte estática y permanente de la administración, mientras el segundo tenía la función de hacerla dinámica, mediante el ejercicio de atribuciones administrativas. La Constitución de 1991, por su parte, al regular lo relativo a las atribuciones del Congreso de la República, estableció en el artículo 150,*





## **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

---

*numeral 19, literal e), que a éste le corresponde dictar normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para regular, entre otras materias "el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública." (subrayas fuera de texto)*

*El Constituyente de 1991, entonces, conservó el concepto que venía desde la reforma constitucional de 1968, en relación con la necesidad de la existencia de una competencia compartida entre el legislador y el ejecutivo en la regulación de determinadas materias. una de ellas la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, entre otros servidores del Estado, en donde la función del primero se debe limitar a establecer unos marcos generales, unos lineamientos que le circunscriban al segundo la forma como éste ha de desarrollar su actividad reguladora para los asuntos específicamente señalados por la propia Constitución.* (subrayado fuera de texto).

*3.2. En relación con la determinación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, a diferencia de lo que acontecía en vigencia de la Constitución de 1886, en donde el Congreso era quien señalaba la escala de remuneración de los distintos empleos, hoy, el legislador debe simplemente fijar los principios y los parámetros que el Gobierno ha de tener en cuenta para establecer no sólo la escala de remuneración sino los demás elementos que son propios de un régimen salarial y prestacional". (SIC para todo el texto)*

Ahora bien, en relación con el nivel de autonomía que le cabe a los entes territoriales en esta materia, la Corte en la sentencia en comento, señaló:

*“Significa lo anterior que pese a la autonomía y facultades que la Constitución reconoce a las corporaciones públicas administrativas de los distintos entes territoriales y a sus jefes máximos en materia salarial (artículos 287; 300, numeral 7, 313, numeral 6; 305, numeral 7 y 315, numeral 7 de la Constitución), la competencia de éstos se encuentra circunscrita no sólo por la ley general que sobre la materia expida el Congreso de la República, sino por las normas que, dentro de su competencia, dicte el Gobierno Nacional para el desarrollo de la mencionada ley. Al respecto, esta Corporación ha dicho: "... resulta claro que la expedición de las normas que regulan el fenómeno de la función pública en el sector departamental y municipal, son de competencia exclusiva y excluyente de los órganos centrales, vale decir, del Congreso de la República y del Presidente de la República;... en efecto, la determinación del régimen prestacional y salarial de los empleados departamentales y municipales se*



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

*encuentra constitucionalmente establecido en el artículo 150 superior. “En vigencia de la nueva Carta, el régimen de salarios y prestaciones sociales de los empleados públicos del orden territorial, es competencia concurrente del Presidente de la República, de acuerdo con los objetivos y criterios señalados por el legislador mediante normas de carácter general o leves marco según lo dispone la función 19, literales e), f) del artículo en mención de la Carta de 1991...” (Se subraya).*

De lo anterior se desprende que la técnica de las leyes marco es empleada por el constituyente y el legislador con el fin de distribuir las competencias sobre determinadas materias para otorgar mayor solidez, legitimidad y planificación en las políticas sobre presupuesto, gasto público y distribución racional de la función pública. "Ahora bien, a juicio de la Corte las competencias en materia salarial deferidas al Congreso de la República y al Gobierno son complementadas por el constituyente en el orden territorial con las funciones atribuidas a las autoridades seccionales y locales, como en el caso de las Asambleas Departamentales y al Gobernador y a los concejos municipales y al alcalde. (Cfr. Sentencia C-054 de 1998. Magistrado ponente, doctor Fabio Morón Díaz).

Dentro de este contexto, se pregunta, ¿cuál es el marco de competencia de las corporaciones públicas territoriales en materia salarial y prestacional de los empleados de su administración?

En cuanto a la asignación salarial, la respuesta se encuentra en el párrafo del Artículo 12 de la Ley 4ª de 1992, cuando expresa: *“El Gobierno señalará el límite máximo salarial de estos servidores -se refiere a los de las entidades territoriales- guardando equivalencia con cargos similares en el orden nacional”*. Esta atribución que radicó la ley general de salarios y prestaciones en cabeza del Gobierno Nacional, fue declarada exequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-315 de 1995.

En esa oportunidad, la Corte consideró que la competencia del Gobierno para fijar el límite máximo salarial de la remuneración de los empleados de los entes territoriales, armonizaba con los principios de economía, eficacia y eficiencia que rigen el gasto público, y no desconocía ni la competencia que la Constitución expresamente otorgó a las autoridades de estos entes territoriales para fijar, por una parte, las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos dentro de su



### **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

---

jurisdicción (artículos 300, numeral 7 y 313, numeral 6 de la Constitución) y, por otra, para determinar los emolumentos de los empleos de sus dependencias (artículos 305, numeral 7 y 315, numeral 7 de la Constitución), como tampoco cercenaba el principio de autonomía de que trata el artículo 287 de la Constitución. (...)

Dentro de este contexto, ha de colegirse que la competencia para determinar el régimen salarial de los empleados de las entidades territoriales, en el marco de la Constitución de 1991, *“requiere una interpretación sistemática y coherente de sus mandatos, a efectos de hacer compatible la autonomía que se reconoce a los entes territoriales, en especial, el que hace referencia a la facultad de gobernarse por autoridades propias (artículo 287, numeral 1), con el esquema del Estado colombiano definido como una república unitaria, para lograr que las atribuciones de los distintos órganos a nivel central y territorial no resulte anulada”*<sup>3</sup>.

Concluye la Corte en la Sentencia C-510 de 1999 que: *“es claro que existe una competencia concurrente para determinar el régimen salarial de los empleados de las entidades territoriales, así: **Primero**, el Congreso de la República, facultado única y exclusivamente para señalar los principios y parámetros generales que ha de tener en cuenta el Gobierno Nacional en la determinación de este régimen. **Segundo**, el Gobierno Nacional, a quien corresponde señalar sólo los límites máximos en los salarios de estos servidores, teniendo en cuenta los principios establecidos por el legislador. **Tercero**, las asambleas departamentales y concejos municipales, a quienes corresponde determinar las escalas de remuneración de los cargos de sus dependencias, según la categoría del empleo de que se trate. **Cuarto**, los gobernadores y alcaldes, que deben fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias, teniendo en cuenta las estipulaciones que para el efecto dicten las asambleas departamentales y concejos municipales, en las ordenanzas y acuerdos correspondientes. Emolumentos que, en ningún caso, pueden desconocer los límites máximos determinados por el Gobierno Nacional.”* (Negrilla y subrayado fuera del texto original).



## **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

---

¿Qué implica, entonces, fijar el régimen salarial? ¿Qué significa establecer la escala salarial?

- Fijación del Régimen Salarial

Entonces, resulta claro que el Congreso a través de la ley marco señala los parámetros que el Gobierno debe tener en cuenta al fijar el régimen salarial de los empleados públicos del nivel territorial y al Gobierno le corresponde fijar el régimen salarial de los mismos, expresión que la Sección Segunda del Consejo de Estado entiende como la facultad de fijar todos los elementos del régimen salarial, crear salarios y definir los factores salariales<sup>4</sup>.

- Escala Salarial

Consiste en la agrupación o clasificación de los empleos en las diferentes categorías señalando en forma escalonada las consecuencias económicas que se derivan de dicha categorización.

La anterior interpretación es acorde con la finalidad última de las normas vigentes en la materia, que buscan racionalizar el gasto burocrático en todos sus niveles.

Fue con fundamento en los anteriores argumentos que mediante el Decreto 1028 de 2019, el Gobierno Nacional fijó los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y dictó otras disposiciones en materia prestacional para el año 2019, habiéndose establecido en el Artículo 7º de tal disposición:

*“Artículo 7º. El límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2019 queda determinado así:*

---

<sup>3</sup> Sentencia C-510 de 1999



### **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

---

<i>Nivel jerárquico sistema general</i>	<i>Límite máximo asignación básica mensual</i>
<i>DIRECTIVO</i>	<i>\$13.744.303</i>
<i>ASESOR</i>	<i>\$10.986.254</i>
<i>PROFESIONAL</i>	<i>\$7.674.783</i>
<i>TÉCNICO</i>	<i>\$2.845.090</i>
<i>ASISTENCIAL</i>	<i>\$2.816.860</i>

Agrega el Artículo 8º del citado decreto que ningún empleado público de las entidades territoriales podrá percibir una asignación básica mensual superior a los límites máximos establecidos en el artículo 7º anterior y que, en todo caso, no podrá devengar una remuneración total mensual superior a la que corresponde por todo concepto al Gobernador o Alcalde respectivo.

Conviene recordar que el Artículo 11 de la norma que se viene citando es perentorio en señalar que “ninguna autoridad podrá establecer o modificar el régimen salarial, ni autorizar o fijar asignaciones básicas mensuales que superen los límites máximos señalados en el presente decreto, en concordancia con lo establecido en los artículos 10 y 12 de la Ley 4ª de 1992. Cualquier disposición en contrario carecerá de efectos y no creará derechos adquiridos”.

Pues bien, al tenor del Artículo 4º del citado decreto, el límite salarial máximo mensual para el Alcalde Mayor de Bogotá D.C. fue de \$16.210.960, de donde emerge, conforme a las previsiones del Inciso Segundo del Artículo 1º del Decreto 1028 de 2019 que este fue el salario mensual del Contralor de Bogotá para la vigencia 2019.

Para los efectos legales pertinentes, el Artículo 1º del Decreto 1028 de 2019, que se viene comentando, es perentorio en determinar que el salario mensual de los Gobernadores y Alcaldes “está constituido por la asignación básica mensual y los gastos de representación”.

---

<sup>4</sup> Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil. Concepto 1518 de 11 de septiembre de 20013. C.P. Dra. Susana Montes de Echeverri.



### **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

---

Conviene recordar que el fundamento jurídico expuesto, en relación con el régimen salarial de los servidores públicos del Distrito Capital, en general -dentro de los cuales se incluyen los que hacen parte de este organismo de control fiscal- fue analizado en reciente pronunciamiento definitivo proferido dentro de la Acción Popular 2017-00050, a cargo del Tribunal Administrativo de Cundinamarca- Sección Primera, M.P. Luis Manuel Lasso Lozano, mediante la cual se confirmó la sentencia de primera instancia de 30 de Abril de 2018, proferida por el Juzgado 51 Administrativo del Circuito Judicial de Bogotá, habiendo negado las pretensiones de la demanda, encaminadas a dejar sin efectos jurídicos algunos actos administrativos expedidos tanto por el Concejo de Bogotá como por el Alcalde Mayor de la Ciudad, en virtud de los cuales se establecieron factores salariales de los mencionados empleados al servicio de Bogotá D.C.

De la aludida providencia, es del caso destacar que, siendo la razón de ser de la Contraloría de Bogotá D.C. la defensa del patrimonio público de los bogotanos, tiene como propósito, **“de un lado, prevenir y combatir el detrimento del patrimonio público; y, por otro, su administración eficiente y responsable”**<sup>5</sup> (destacado por la Sala).

Igualmente, el Tribunal Administrativo de Cundinamarca en su providencia del 30 de abril de 2018 dentro del expediente 2017-00050, a manera de conclusión señaló:

*“Además de lo anterior, la Sala pudo establecer que contrario a lo afirmado por el actor popular, sí le corresponde al Alcalde Mayor de Distrito Capital determinar, cada año, el incremento salarial de los empleados del nivel central de la administración distrital, con sujeción a la ley expedida por el Congreso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 150, numeral 19 letra e), y los acuerdos que sobre la materia expida el Concejo Distrital.”*

Así las cosas, y como quiera que los servidores públicos de esta Entidad, son en últimas, los encargados del ejercicio del control fiscal, en tanto y en cuanto deben vigilar la gestión fiscal de quienes administran bienes y recursos del Distrito Capital,

---

<sup>5</sup> Sentencia de 28 de marzo de 2019, Tribunal Administrativo de Cundinamarca, M.P. Luis Manuel Lasso Lozano.



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

conforme a las disposiciones legales vigentes, el talento humano que los mismos representan, debe ser destacado y estimulado a través de incentivos como el que aquí se busca, el que no tiene otra razón distinta que propender por el establecimiento de un mecanismo efectivo y eficaz que evite la proclividad a las diversas formas de corrupción que bien pueden derivarse de la frecuente relación entre ente fiscalizador – sujetos controlados.

Esa propensión al desconocimiento de los principios inherentes al ejercicio de la función pública consagrados en el artículo 209 constitucional, fue recientemente analizada, evaluada y medida por el Informe de Transparencia por Bogotá 2018 (ITB), el cual incluye las siguientes variables: Visibilidad, Institucionalidad y Control y Sanción.

La Visibilidad mide los riesgos generados por la opacidad en la información; la Institucionalidad mide los riesgos generados por deficiencias en los procesos y procedimientos en la gestión institucional y el Control y Sanción mide los riesgos asociados a una baja cultura de autorregulación, control externo en la entidad y mecanismo de sanción por hechos de corrupción.

El resultado para la Contraloría de Bogotá D.C. del ITB, fue de 69.5 puntos sobre 100, lo cual significa que este Organismo de Control Fiscal se ubica en un índice de riesgo medio de corrupción, evidenciando un buen desarrollo de sus diseños y prácticas administrativas, aspecto que en últimas, demuestra que sus riesgos, aunque existentes, son menores, siendo posible evitarlos, requiriéndose no solo voluntad política, sino el mejoramiento continuo del Proceso de Gestión Integral – SIC -, factores con los que, sin duda alguna mejorará la calificación.

## **AUMENTO DE LOS SUJETOS DE CONTROL FISCAL EN BOGOTÁ**

A partir de la Constitución Política de 1991 y de la expedición del Decreto – Ley 1421 de 1993, desaparecieron las Revisorías Fiscales que ejercían el control en las Empresas de Servicios Públicos: E.A.A.B., E.E.B., E.T.B., quedando esta vigilancia a cargo de la Contraloría de Bogotá, D.C.

En este sentido, el artículo 3º de la Ley 42 de 1993, incluye como sujetos de control



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

fiscal del orden territorial, a los organismos que hacen parte de la estructura departamental, municipal y las entidades de este orden enumeradas en la citada norma.

Por otro lado, el Concejo de Bogotá, D.C., expidió el Acuerdo 658 de 2016 *“Por el cual se dictan normas sobre organización y funcionamiento de la Contraloría de Bogotá D.C., se modifica su estructura orgánica e interna, se fija las funciones de sus dependencias, se modifica la planta de personal y se dictan otras disposiciones”*<sup>6</sup>, a través del cual se determinó en el artículo 4º, los sujetos de vigilancia y control fiscal de la Contraloría de Bogotá, D.C., para lo cual el artículo 26º ejusdem, organizó al mencionado organismo de control, en Direcciones especializadas por sectores específicos.

En cumplimiento a lo anteriormente expuesto, la Contraloría de Bogotá, D.C., expidió la Resolución Reglamentaria No. 023 del 17 de junio de 2019 *“Por la cual se agrupan, clasifican y asignan por sectores, los sujetos de vigilancia y control fiscal a las Direcciones Sectoriales de Fiscalización de la Contraloría de Bogotá D.C., y se dictan otras disposiciones”*.

Conviene destacar, que el incremento de sujetos de control antes mencionados, implicó un significativo aumento en la carga laboral de los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C., especialmente los asignados a ejercer el control fiscal en las Empresas de Servicios Públicos, Secretaria Distrital de Hacienda, Instituto de Desarrollo Urbano, Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio, la Empresa Metro de Bogotá S.A., Secretaria Distrital de Seguridad, Secretaria Distrital de Movilidad, Secretaria de Educación, Secretaría de Salud, Secretaría Distrital de Gobierno, Secretaria Distrital de Planeación, Secretaria Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UAERMV y las Curadurías Urbanas entre otras, las cuales poseen elevados presupuestos, los que amplían el interés de esta entidad en cuanto se refiere a la vigilancia de su gestión fiscal.

Es evidente que mientras la ciudad ha crecido, tanto en presupuesto, como en sujetos de control, la carga laboral de los servidores públicos de este organismo de

---

<sup>6</sup> Modificado parcialmente por el Acuerdo 664 de 2017.





## **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

control fiscal, ha aumentado proporcionalmente; no obstante, la escala salarial de los mismos ha permanecido estancada en términos reales en los últimos veinte años, salvo por los ajustes por inflación que se registran año por año, resultando por tanto necesaria, la aprobación del proyecto de acuerdo de ajuste salarial, que hoy se somete a consideración del Honorable Concejo de Bogotá, D.C.

### **Cobertura sujetos de Control**

El Plan de Auditoría Distrital - PAD consolida la programación de las auditorías que realizan las Direcciones Sectoriales de Fiscalización con el fin de cumplir con la vigilancia y control a la gestión fiscal de las entidades y particulares que manejan recursos o bienes públicos del Distrito Capital, mediante auditorías de regularidad, desempeño y visitas de control fiscal.

Bajo este entendido la cobertura de los sujetos auditados por este Órgano de Control ha aumentado en las últimas vigencias logrando a la fecha una cobertura del 100%, tal como se evidencia en el siguiente cuadro.

DEPENDENCIAS	2015	2016	2017	2018	2019 (JUNIO)
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE			100%	100%	43%
DESARROLLO ECONÓMICO, INDUSTRIA Y TURISMO	100%	100%	100%	100%	75%
EDUCACIÓN, CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	100%	100%	100%	100%	75%
EQUIDAD Y GÉNERO			100%	100%	100%
GESTIÓN JURTÍDICA	100%	100%	100%	100%	100%
GOBIERNO	100%	100%	100%	100%	63%
HÁBITAT Y AMBIENTE	100%	100%	92%	100%	62%
HACIENDA	100%	100%	100%	100%	40%
INTEGRACIÓN SOCIAL	100%	100%	100%	100%	100%
MOVILIDAD	100%	100%	100%	100%	67%
PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y	100%	100%	100%	100%	100%



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

DESARROLLO LOCAL					
SALUD	100%	92%	100%	100%	40%
SEGURIDAD Y CONVIVENCIA			100%	100%	100%
SERVICIOS PÚBLICOS	80%	93%	100%	100%	46%
<b>TOTALES</b>	<b>97,30%</b>	<b>97%</b>	<b>99%</b>	<b>100%</b>	<b>66,32%</b>

**BENEFICIOS DEL CONTROL FISCAL**

Dando cumplimiento al Artículo 127 de la Ley 1474 de 2011 “*Ley Anticorrupción y la Sofisticación del Delito*” la Contraloría de Bogotá D.C. ajustó los procedimientos del proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal mediante la Resolución Reglamentaria 026 del 17 de junio de 2019, entre ellos el de beneficios de control fiscal que representan la medición del impacto del proceso auditor que desarrolla la entidad, detallando beneficios cualificados a partir de observaciones que se dan en la ejecución del proceso auditor y cifras cuantificadas del valor agregado, generado por el ejercicio del mismo control fiscal y soportados en los ahorros y recuperaciones, logrados por un sujeto de control como producto de la gestión de la Contraloría de Bogotá, D.C.

Estos beneficios equivalen en términos de resultados, a uno de los principales logros de la gestión de la citada entidad y constituyen por ende un elemento de medición que permite comprobar su efectividad en la vigilancia de los recursos públicos del Distrito Capital. Su clasificación y cuantificación están previstas en el procedimiento para la identificación, evaluación, cualificación, cuantificación y certificación de los beneficios del control fiscal que forma parte el Proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal, establecido en el Sistema Integrado de Gestión, ligado a un conjunto de actividades que aseguran mediante los soportes y filtros correspondientes su adecuado establecimiento.

Resultado de las observaciones y hallazgos detectados en el desarrollo de las auditorías, los Sujetos de Vigilancia y Control Fiscal implementan acciones correctivas las cuales se convierten en beneficios de control fiscal cuantificables (recuperación o ahorro de recursos) o cualificables. Los beneficios obtenidos del



### **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

control fiscal, se generaron por las auditorías, los procesos de responsabilidad fiscal, el cobro coactivo y las indagaciones preliminares.

En las últimas vigencias estos beneficios de control fiscal han aumentado significativamente, así mismo la tasa de retorno para la ciudadanía, lo que quiere decir, que por cada peso invertido en el organismo de control fiscal, se genera un retorno superior, como se evidencia en el siguiente cuadro:

<b>AÑO</b>	<b>Valor Beneficios</b>	<b>Tasa de Retorno</b>
2012 - 2016 (4 años)	\$1.310.786.133.552,00	\$3,44
2016 (diciembre)	\$49.197.835.662.270,20	\$431,37
2017 (diciembre)	\$311.571.718.619,88	\$2,38
2018 (diciembre)	\$416.312.648.718,78	\$2,82
2019 (junio)	\$9.051.830.767.989,86	\$104,86

### **Proceso de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva**

Aumento de las decisiones de fondo proferidas en los procesos de responsabilidad fiscal durante cada vigencia, las cuales se realizan en virtud del trámite del proceso de responsabilidad fiscal con ocasión de los artículos 47, 48, 53, y 54 de la Ley 610 de 2000 y 111 de la Ley 1474 de 2011, es decir, auto de archivo, auto de imputación de responsabilidad fiscal, fallo con responsabilidad fiscal, fallo sin responsabilidad fiscal y auto de cesación de la acción fiscal por pago, respectivamente.

<b>VIGENCIA</b>	<b>DECISIONES PROFERIDAS - PRF</b>
2012	95
2013	139
2014	153
2015	343
2016	246
2017	282



### **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

2018	463
2019	299*

Fuente: Informes de Gestión Dirección de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva – vigencia 2012, 2013, 2014 y 2015 de enero de 2013, 2014, 2015 y 2016, respectivamente, visualizado en la página web de la Contraloría de Bogotá D.C. Nota: \*Corte 30 de junio de 2019

Se observa un importante aumento vigencia a vigencia en la producción de decisiones de fondo, denotando el mejoramiento en el impulso procesal oportuno lo cual conlleva a que en el proceso misional, cada vez más se tome la decisión de fondo que en derecho corresponda sin tener que llegar a los términos máximos del proceso, cual es 5 años desde la fecha del auto de apertura<sup>7</sup>.

En relación con la ocurrencia del fenómeno jurídico de la prescripción de los procesos de responsabilidad fiscal activos en la Contraloría de Bogotá D.C., durante el período 2016 a 30 de junio de 2019, es preciso indicar, que éste se ha presentado en forma mínima, y a lo largo del período en estudio se ha mantenido así, toda vez que, de un total de activos en promedio por vigencia de 1308 procesos, no alcanza a ser el 1,3 % en promedio, del total de procesos activos de responsabilidad fiscal, ya que algunas vigencias no alcanza ni al 1%.

Finalmente, se debe resaltar del Proceso de Estudios de Economía y Política Pública, la emisión de diferentes pronunciamientos para el beneficio del patrimonio Distrital, así:

PRODUCTOS	Programados 2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Informes Obligatorios	14	14	14	14	14	14	14	14
Estudios Estructurales	11	10	11	8	8	8	7	4
Informes Sectoriales								1
Pronunciamientos	2	3	3	4	3	3	3	2
<b>Total Productos</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>21</b>

<sup>7</sup> Artículo 9 de la Ley 610 de 2000



## **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

### **BOLETÍN BENEFICIOS CONTROL FISCAL 2018.**

La Contraloría de Bogotá, D.C. tiene como propósito fundamental verificar que los recursos públicos se manejen apropiadamente, es decir, en cumplimiento de los mandatos legales y los principios que rigen la gestión pública, con miras a obtener un mayor beneficio para la ciudadanía<sup>8</sup>, quienes son los principales destinatarios de los resultados obtenidos en desarrollo del ejercicio del control fiscal; y en consecuencia, como organismo de control está obligado a rendir cuenta sobre las actuaciones y beneficios obtenidos producto de la función que constitucional y legalmente ha sido asignada.

Los beneficios consignados en este boletín, se clasifican en **cuantificables** y **cualificables**

#### **Cuantificables**

- **Ahorro.** Erogación dejada de hacer o pagar por parte del sujeto de control, al realizar una acción correctiva y/o preventiva, situación que puede generar un beneficio cuantificable.
- **Recuperación.** Valor derivado de acciones correctivas realizadas por un sujeto de control en cuanto a la recuperación de activos (incremento) o eliminación de pasivos inexistentes (disminución), reincorporación bienes o derechos por devolución, reintegro, cancelación, supresión o reducción de obligaciones existentes. Lo anterior, se traduce en el aumento patrimonial sin erogación de fondo

<sup>8</sup> Numeral 1 del Artículo 129 de ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.



## “Una Contraloría aliada con Bogotá”

### Cualificables

- Son acciones que contribuyen a mejorar la gestión pública, del vigilado o de la comunidad a la que sirven.

Los beneficios obtenidos del control fiscal, se generaron por las auditorías practicadas, los procesos de responsabilidad fiscal, el cobro coactivo y las indagaciones preliminares, entre otros.

El siguiente fue el resultado obtenido del 1° de enero al 31 de diciembre de 2018:

Cifras en pesos

PROCESO DE VIGILANCIA Y CONTROL A LA GESTIÓN FISCAL	Ahorros	53.205.414.374,35
	Recuperaciones	349.732.571.077,52
	<b>Subtotal</b>	<b>402.937.985.451,87</b>
PROCESO DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCIÓN COACTIVA	Cobro Persuasivo	8.443.044.809,12
	Cobro Coactivo	4.931.618.457,79
	<b>Subtotal</b>	<b>13.374.663.266,91</b>
Total beneficios del control fiscal		416.312.648.718,78
Presupuesto ejecutado a 31 de diciembre de 2018		147.480.926.212,00
<b>RETORNO</b>		<b>\$2,82</b>

**Fuente:** Reporte de Beneficios de Control Fiscal por parte de las Direcciones de Responsabilidad Fiscal, Sectoriales de Fiscalización y de Reacción Inmediata.

Al comparar el valor de los beneficios obtenidos en la vigencia 2018, en cuantía de \$416.312.648.718,78 frente a los recursos presupuestales ejecutados en el mismo período por la Contraloría de Bogotá D.C., por valor de \$147.480.926.212 se obtuvo un retorno de \$2,82; es decir, que por cada peso invertido por el distrito Capital en el Organismo de Control Fiscal, éste le genera a la ciudad un retorno de cerca de \$3.



## **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

### PROCESO DE VIGILANCIA Y CONTROL A LA GESTIÓN FISCAL.

Resultado de las observaciones y hallazgos detectados en el desarrollo de las auditorías, los Sujetos de Vigilancia y Control Fiscal implementaron acciones correctivas, las cuales se convirtieron en beneficios debidamente cuantificados, soportados y certificados por las Direcciones Sectoriales que los remitieron. Se reportaron 145 beneficios, 84 de ellos cuantificables por valor de \$402.937.985.451.87 y 61 cualificables, como se evidencia en los siguientes cuadros.

A continuación, se presentan los beneficios obtenidos por el desarrollo de las acciones implementadas por los sujetos de control, las cuales se tradujeron en recuperaciones o ahorro para el Distrito Capital:

### **Beneficios cuantificables por Dependencia a diciembre 31 de 2018**

Cifras en pesos

SECTOR	AHORRO	RECUPERACIÓN
Cultura, Recreación y Deporte	-	174.829.262,00
Desarrollo Económico, Industria y Turismo	-	225.522.123.267,00
Educación	13.159.159.024,76	4.183.593.769,00
Gestión Jurídica	-	2.084.411,00
Gobierno	-	39.769.998,00
Hábitat y Ambiente	33.971.802.668,30	40.655.551.754,00
Hacienda	-	166.403.870,81
Integración Social	1.917.828.248,29	9.131.002,00
Movilidad	16.187.752,00	272.208.456,00
Participación Ciudadana y Desarrollo Local	-	342.510.242,28
Reacción Inmediata	-	



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

SECTOR	AHORRO	RECUPERACIÓN
		598.481.324,00
Salud	-	77.528.454.934,43
Seguridad, Convivencia y Justicia	-	23.733.200,00
Servicios Públicos	4.140.436.681,00	213.695.587,00
<b>SUBTOTAL</b>	<b>53.205.414.374,35</b>	<b>349.732.571.077,52</b>
<b>TOTAL PVCGF</b>		<b>402.937.985.451,87</b>

Fuente: Reporte de Beneficios de Control Fiscal Direcciones Sectoriales de Fiscalización y Reacción Inmediata.

**COMPARATIVO DE BENEFICIOS DE CONTROL FISCAL CONTRA LA VIGENCIA ANTERIOR.**

**Comparativo diciembre de 2017 a 2018**

Cifras en pesos

BENEFICIOS DEL CONTROL FISCAL	A 31 de diciembre de 2017	A 31 de diciembre de 2018
<b>PROCESO VIGILANCIA Y CONTROL A LA GESTIÓN FISCAL</b>	<b>293.356.955.883,05</b>	<b>402.937.985.451,87</b>
Recuperaciones	208.926.550.384,28	349.732.571.077,52
Ahorros	1.221.080.093,00	53.205.414.374,35
Indirectos	83.209.325.405,77	
<b>PROCESO RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCIÓN COACTIVA</b>	<b>18.214.762.736,83</b>	<b>13.374.663.266,91</b>
Cobro persuasivo	1.991.874.063,18	8.443.044.809,12
Cobro coactivo	16.222.888.673,65	4.931.618.457,79
<b>TOTAL</b>	<b>311.571.718.619,88</b>	<b>416.312.648.718,78</b>
Presupuesto Ejecutado	130.640.172.017,00	147.480.926.212,00
<b>TASA DE RETORNO</b>	<b>2,38</b>	<b>2,82</b>

Fuente: Boletín N° 4: Beneficios de Control Fiscal, enero–diciembre de 2017 y Reporte Direcciones enero–diciembre de 2018.

Se observa un incremento de la tasa de retorno de \$0,44 centavos al comparar el resultado de este año, contra el obtenido en la vigencia anterior.





## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

### **PROFESIONALIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.**

Hace veinte años, aproximadamente, la mayoría del personal Auxiliar de Servicios Generales, Auxiliar de Servicios Administrativos y Conductores, no acreditaba la terminación de estudios de primaria y gran parte de los profesionales apenas aprobaban la terminación de materias del pénsum académico de pregrado.

Dentro de un intenso plan de mejoramiento del nivel académico, se adelantaron programas masivos para quienes no tenían estudios y aprobación de educación primaria y media, para que validaran el pénsum correspondiente. Hoy se puede afirmar que dentro del nivel asistencial y técnico, más del 95% acredita como mínimo el título de bachiller.

Se resalta el esfuerzo que realizó la Contraloría de Bogotá D.C., para que varios empleados de estos niveles, por su cuenta o con préstamos del ICETEX, adelantaran estudios de educación superior, técnicos o profesionales, e incluso formación de posgrado, especializaciones. En la planta actual se cuenta con personal de servicios generales y conductores que acreditan estudios técnicos, auxiliares administrativos y secretarías con título profesional, al igual que los del nivel técnico.

A inicios de los noventa, se comenzó a exigir el título profesional y formación posgradual, para cumplir con los requisitos principales que requerían estos cargos y no solo las equivalencias por experiencia. Esta política trajo como consecuencia, que los profesionales universitarios en su mayoría, hoy tengan especialización y algunos que desempeñan cargos de profesionales especializados, acrediten más de una especialización o postgrados u otra carrera profesional.

Esta superación del nivel académico del talento humano de la Contraloría de Bogotá D.C., bien merece verse reflejada en un mejor reconocimiento salarial, que responda a los destacados resultados obtenidos en ejercicio del control fiscal por parte de los servidores públicos que integran esta entidad.

Con ocasión de la expedición del Acuerdo 658 de 2016 modificado parcialmente por el Acuerdo 664 del 28 de marzo de 2017, la Dirección de Talento Humano en



### ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

coordinación con la Subdirección de Carrera Administrativa establecieron la necesidad de realizar la modificación al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales establecido con la Resolución Reglamentaria No. 017 de 2017, modificada parcialmente por las Resoluciones No. 014 y 031 de 2018, que además de responder a las reformas efectuadas en los precitados Acuerdos, también se alinea a los cambios normativos tales como la aplicación de las competencias comunes y por nivel jerárquico según el Decreto 815 de 2018, las Resoluciones Nos. 0629 del 19 de julio de 2018 y 0667 del 3 de agosto de 2018 expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, mediante las cuales se determinaron las nuevas competencias específicas para los empleos con funciones de archivista y se adoptó el catálogo de competencias para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas, respectivamente.

Adicional a ello, es importante señalar que también se presentaron modificaciones en los procedimientos adoptados entre las vigencias 2018 y lo corrido del año 2019 que generaron el cambio en el conjunto de actividades requeridas para el cumplimiento de la misión de las dependencias teniendo en cuenta su estructura y objetivos y en consecuencia se hacía necesario revisar y modificar las responsabilidades asignadas a cada empleo que componen la planta de personal de la entidad, los cuadros funcionales y los requisitos de estudios y experiencia, que permitieran a su vez la consecución de los objetivos a cargo de la entidad, como quiera que los perfiles de cargo son dinámicos, en la medida que va cambiando el entorno y a su vez los requerimientos organizacionales y la incorporación de nuevos elementos como las competencias requeridas para la gestión documental y los sistemas de gestión ambiental, el de calidad, de la seguridad de la información, y de la seguridad y salud en el trabajo.

Como referente de dicha transformación deben tenerse presente los criterios orientadores, en especial los establecidos en los literales b) y d) de la Carta Iberoamericana de la Función Pública- Resolución No. 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”, en los cuales se establece:

“b) La profesionalidad de los recursos humanos al servicio de las administraciones públicas, como garantía de la mayor calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos.



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

d) La flexibilidad en la organización y gestión del empleo público, necesaria para adaptarse, con la mayor agilidad posible, a las transformaciones del entorno y a las necesidades cambiantes de la Sociedad”.

Para cumplir con tales fines, la Ley 909 de 2004 incorporó, entre otros, los siguientes aspectos:

En cuanto a la Profesionalización de la Administración Pública:

“1.4. Perfiles ocupacionales definidos por competencias:... la Ley 909 de 2004 define el empleo como el núcleo básico de la función pública, precisa orientaciones a tener en cuenta en su diseño e incorpora el concepto de competencias laborales que deberá desarrollarse como metodología para la gestión del mismo empleo y del talento humano, lo cual permitirá superar la lectura del requisito básico, permitiendo así garantizar al Estado que quien va a desempeñar un empleo público lo haga con base no sólo en sus conocimientos, sino en sus habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, llegando a tener no sólo ingreso por competencia sino evaluación y capacitación desarrollada bajo este mismo criterio.”

Respecto a la Flexibilidad en la organización y gestión del empleo público:

“2.3. Organización del trabajo: Como un instrumento de gestión de recursos humanos la Ley 909 de 2004, siguiendo los lineamientos de la Carta Iberoamericana, define el empleo como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo. Es así como los empleos en la administración pública Colombiana están organizados por niveles jerárquicos, incluyendo código, grado y la respectiva denominación. Cada empleo se deberá identificar de acuerdo con el perfil de competencias que se requieren para ocuparlo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia.”

Así las cosas, el diseño o revisión un perfil nos permite llegar a conclusiones sobre lo que necesitamos en nuestra organización y por lo tanto nos ayuda a orientar



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

procesos de selección y capacitación, entre otros, facilitando el desarrollo de las personas y consecuentemente, contribuyendo al logro y consecución de los objetivos organizacionales. “El Perfil de cargo considera las competencias asociadas al desempeño del cargo, entendiéndolas en un sentido amplio, como el conjunto de atributos que debe tener un(a) ocupante para realizar adecuadamente su trabajo.” (Tomado del Manual de Selección de Personas en Servicios Públicos, Chile, 2008)

Acorde con lo anterior, el propósito de la modificación del Manual de Funciones por Competencias Laborales es lograr que sea el marco de referencia para conocer el qué hacer cotidiano de los servidores públicos de la Entidad que realizan las actividades estratégicas, misionales, de apoyo y de mejoramiento, que den cuenta de la forma en que aportan y dan cumplimiento a la misión de la Contraloría de Bogotá D.C. y a su vez que sirvan como referente para la realización de los procesos de selección, calificación de servicios, capacitación, bienestar y estímulos, salud ocupacional, entre otros, y que a través de estos procesos se mida realmente el desempeño frente a sus responsabilidades y funciones asumidas desde el momento en que ingresan a la respectiva dependencia.

Así las cosas, la modificación del manual de funciones y competencias laborales de la entidad, tuvo en cuenta como objetivos específicos:

- Aplicar una metodología estándar que facilite la elaboración de los perfiles de cargos de la planta de personal de la Contraloría de Bogotá D.C.
- Elaborar la matriz que contenga los cargos con que cuenta cada dependencia haciendo los ajustes correspondientes según requerimientos de cada perfil y la necesidad de la misma.
- Señalar los conocimientos esenciales que cada cargo tipo requiere y se encuentren directamente relacionados con las funciones esenciales identificadas.
- Identificar las competencias por niveles jerárquicos con sus respectivas conductas asociadas, acorde con lo establecido en el Decreto 815 de 2018.
- Obtener el manual específico de funciones y de competencias laborales ajustado a las previsiones normativas, procedimientos y lineamientos vigentes, que responda a las necesidades de la entidad, para su formalización mediante acto administrativo.

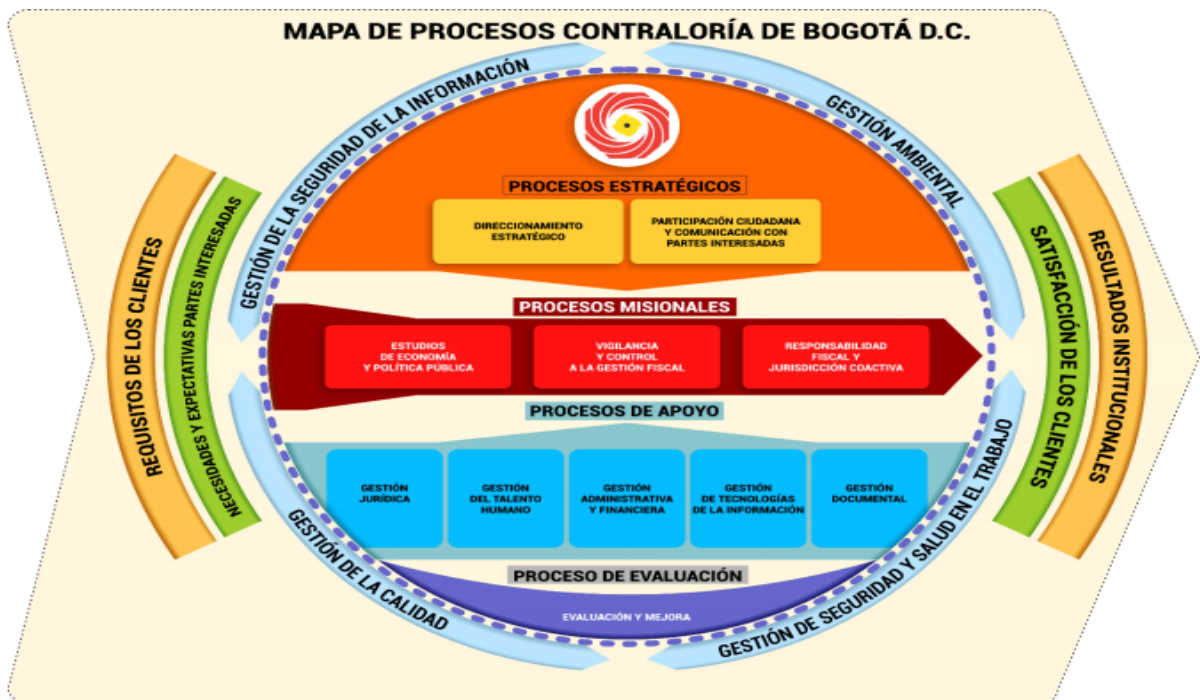


## **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

- Contar con un instrumento que sirva de insumo para adelantar los procesos de vinculación de la entidad y para la realización de la fase de concertación de objetivos y acuerdos de gestión según corresponda.
- Elaborar una matriz de requisitos por empleo, para el adecuado manejo de los requisitos de estudios y experiencia de los empleos de la entidad, que facilite identificar la progresividad del mismo, de acuerdo con el grado de remuneración del empleo.

De acuerdo con los elementos señalados anteriormente, es importante precisar que para efectos de la descripción de las áreas funcionales se atendió lo establecido el artículo 10 del Acuerdo 658 de 2016, mediante el cual se establece la estructura interna de la entidad.

Así mismo, con el fin de ubicar los procesos a los cuales responde cada área se expidió la Resolución Reglamentaria N° 042 de 2018, por medio de la cual se adopta el Manual del Sistema Integrado de Gestión – SIG- de la Contraloría de Bogotá D.C., cuyo mapa de procesos, se muestra a continuación:



Fuente. Proceso de Direccionamiento Estratégico.



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

Fuente: Proceso de Direccionamiento Estratégico

Para la revisión de los perfiles se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Los perfiles se establecieron de acuerdo con la estructura organizacional, la naturaleza y nivel jerárquico del cargo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 785 de 2005.
- Las aptitudes exigibles se identificaron, teniendo en cuenta las funciones y el rol de cada servidor en la dependencia.
- Los conocimientos básicos, habilidades y destrezas son determinados según la normatividad vigente aplicable a las funciones a cargo de la dependencia, la experticia técnica que debe aplicarse al empleo, el grado de complejidad de las funciones y los resultados esperados en el desempeño del cargo.
- Se atendieron los lineamientos establecidos en la “Guía para Establecer o Modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales”, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en su versión más reciente y demás normas que regulan la materia.

## **REAJUSTE DE LA ESCALA DE ASIGNACIÓN BÁSICA SALARIAL DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA CONTRALORÍA DE BOGOTÁ D.C**

Como resultado de la reestructuración, en cumplimiento de los preceptos de la Ley 617 de 2000, que se reflejó con la expedición de los Acuerdos 24, 25, y 26 de 2001, la planta de personal se vio afectada por la disminución de muchos empleos, conllevando al incremento de cargas laborales.

La supresión de dichos cargos, que en su mayoría desempeñaban funciones propias de la misión institucional de la Contraloría de Bogotá D.C., aumentó las cargas laborales en quienes fueron incorporados a la nueva planta establecida por el Acuerdo 25 de 2001.

Por lo expuesto, este proyecto pretende reajustar la escala de asignación básica salarial de los empleos de la planta de personal correspondientes a los niveles



### ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

asistencial, técnico y profesional, respecto a los diferentes entes de control del Distrito Capital, tratando de acercarse al promedio del mercado, que busca el beneficio en todos los niveles de la planta de personal.

Desde el punto de vista metodológico, la presente propuesta se basa en los valores de mercado con el fin de interpolar a éstos los resultados internos, toda vez que el objetivo de dicho análisis debe mantener no solo el equilibrio interno de los salarios en el propio organismo, sino observar el equilibrio externo de salarios con relación al mercado de trabajo.

El análisis de la actual estructura salarial de los niveles profesional, técnico y asistencial, ha permitido fijar prioridades y determinar qué niveles ocupacionales se encuentran subvalorados o sobrevalorados con respecto a su punto de equilibrio teórico y el valor promedio de mercado.

En este orden, un hecho demostrable lo constituye el análisis de la actual escala salarial de los niveles asistencial, técnico y profesional, donde se puede observar que sus valores o grados salariales están contenidos en el nivel mínimo con respecto a los pares o entidades de control del mercado, a pesar de las exigencias del empleo en el desarrollo de procesos y procedimientos relacionados con la aplicación de la ciencia, la tecnología, funciones de apoyo y complementarios de las tareas propias de los niveles superiores que se caracterizan por el predominio de las actividades manuales o tareas de simple ejecución. Es así como, el límite máximo de asignación básica interna de la Contraloría de Bogotá, D.C., no sobrepasa los niveles de las entidades pares dentro del respectivo estudio de ajuste salarial.

Así se evidencia la necesidad de racionalizar dicha escala salarial, buscando diferenciar de la manera más adecuada los valores y lograr el equilibrio interno en atención a la importancia jerárquica del nivel ocupacional.

Si bien es cierto en la escala propuesta, aún se observa un traslape significativo, se logra elevar el nivel de competitividad interna en relación con los diferentes grados salariales, en uniformidad a la importancia relativa de los cargos.



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**APLICACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE IGUALDAD ANTE LA LEY Y EL PRINCIPIO DE “A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL”**

Desde 1994, los salarios de los servidores públicos de la Personería de Bogotá, el Concejo de Bogotá y la Veeduría Distrital, de los niveles profesional, técnico y asistencial, son superiores, frente a lo devengado por sus pares en la Contraloría de Bogotá, D.C., diferencia salarial que no tiene fundamento; por tanto, en cumplimiento del principio que a trabajo igual – salario igual, este proyecto se encamina a subsanar dichas diferencias salariales, más aún cuando el origen de la Contraloría de Bogotá D.C. es de rango constitucional y en el Estatuto Orgánico de Bogotá D.C. y las actuales asignaciones básicas de los niveles asistencial, técnico y profesional, están por debajo de los límites máximos establecidos en el Decreto 1028 de 2019, aún vigente.

La escala actual es la siguiente:

GRADO	NIVEL				
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
01	5.987.590	5.987.590	3.392.040		1.376.237
02	7.122.510	7.122.510			
03	7.295.812	7.508.312	3.678.626	2.471.289	1.624.034
04	7.508.312				1.648.433
05	10.141.711		4.002.465	2.628.066	
06					
07			4.325.049		2.233.179
08			4.589.812		2.415.687
09			5.026.347		2.537.127

En aras de la viabilidad presupuestal del proyecto y a efecto de disminuir la inequidad salarial que se ha venido presentando en la Contraloría de Bogotá, D.C. con respecto a los órganos de control administrativo, disciplinario y político de la ciudad capital, se proponen los siguientes ajustes salariales a los niveles asistencial, técnico y profesional, a excepción de los niveles directivos y asesor, los cuales se mantendrán igual a la escala de la actual vigencia, así:





**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ESCALA DE ASIGNACIONES BÁSICAS PROYECTADA CON EL REAJUSTE**

GRADO	NIVEL				
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
01	5.987.590	5.987.590	3.663.403		1.513.861
02	7.122.510	7.122.510			
03	7.295.812	7.508.312	3.972.916	2.594.853	1.786.437
04	7.508.312				1.813.276
05	10.141.711		4.322.662	2.759.469	
06					
07			4.671.053		2.456.497
08			4.956.997		2.657.256
09			5.428.455		2.790.840

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS ASIGNACIONES BÁSICAS MENSUALES –  
ABM - EN LOS ÓRGANOS DE CONTROL SELECCIONADOS DEL D.C.**

Para adelantar el presente análisis, se seleccionaron las siguientes entidades de control del orden distrital: Personería de Bogotá, Veeduría Distrital y Concejo de Bogotá D.C., por su naturaleza e importancia, que sirven como referencia en la comparación de escalas salariales de los niveles profesional, técnico y asistencial, constituyendo una muestra que permite contrastar las necesidades reales de nivelación de la Contraloría de Bogotá D.C., evidenciando su comportamiento salarial frente a Entidades pares.

Análisis de ABM por Nivel de Ocupación en la Planta de Personal de la Contraloría de Bogotá D.C.

Con el fin de observar la composición de Asignación Básica Mensual – ABM -, correspondiente a los niveles profesional, técnico y asistencial de la Planta de Personal en la Contraloría de Bogotá D.C., a continuación se presenta un análisis del número de grados por cada nivel ocupacional, su ABM y el número de empleados actual en cada uno de ellos, lo cual permite determinar si existen dispersiones salariales en cada nivel, así como estimar posibles consecuencias en el manejo, productividad y apropiación de los empleados en la Contraloría de Bogotá D.C.



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

### Nivel Asistencial

El Nivel Asistencial en la Contraloría de Bogotá D.C., se conforma por seis (6) Grados, desempeñados por 165 empleados vinculados en la actualidad a la planta de personal. Este nivel de ABM comienza por el grado 01 cuya asignación básica mensual es de \$1.376.237 y llega hasta el grado 09 con ABM de \$2.537.127.

Se logró establecer como ABM promedio ponderado para este nivel \$1.923.618 (ver Anexos 1 y 3).

Al efectuar un análisis de intervalos para el nivel asistencial de la planta de personal en la Contraloría de Bogotá D.C., se determinó una brecha del 46%, entre los valores mínimo y máximo de ABM remunerados en este nivel de ocupación.

Si bien la brecha arroja un valor significativo, es importante tener en cuenta el amplio número de grados que conforma el nivel y la amplitud de necesidades del servicio institucional satisfechas por parte de los funcionarios vinculados al mismo, aspecto que explica de manera adecuada la diferencia encontrada.

### Nivel Técnico

En este nivel ocupacional de la planta de personal de la Contraloría de Bogotá D.C., se encuentran cargos en solo dos (2) Grados, desempeñados por 103 empleados. Este nivel de ABM comienza por el grado 03 con ABM de \$2.471.289 y llega hasta el grado 05 con \$2.628.066. Se estableció como ABM promedio ponderado para este nivel \$2.580.881 (ver anexos 1 y 3).

Al efectuar un análisis de intervalos para el Nivel Técnico de la Planta de Personal en la Contraloría de Bogotá D.C., se determinó una brecha del 6%, entre los valores mínimo y máximo de ABM técnico.

Para este caso, la brecha arroja un valor significativamente bajo, coherente con el pequeño número de grados de cargos que conforman el nivel ocupacional y los ajustes que en materia salarial han sido aplicados recientemente al mismo, arrojando distorsiones mínimas en este nivel ocupacional.



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

### Nivel Profesional

El nivel ocupacional Profesional de la Contraloría de Bogotá D.C., se encuentra conformado por seis (6) Grados de cargos; sin embargo, es preciso realizar algunas aclaraciones importantes antes de efectuar la lectura del análisis estadístico.

En primer lugar, dentro del nivel ocupacional de la Contraloría de Bogotá D.C., los cargos de grados Profesional 01 y 03 corresponden a Profesionales Universitarios; por su parte, los cargos de grados 05, 07, 08 y 09 a Profesionales Especializados. Así, dentro del Nivel Profesional de la Contraloría de Bogotá D.C., en la actualidad se encuentran 356 empleados Profesionales Universitarios y 265 Profesionales Especializados, es decir el 57% de los Profesionales son Universitarios y el 43% son Profesionales Especializados.

Otro aspecto a resaltar tiene que ver, con que dentro del nivel profesional de la Contraloría de Bogotá D.C., se incluye al Tesorero General y al Almacenista General, empleados con modalidad de vinculación de libre nombramiento y remoción, que adelantan funciones y responsabilidades específicas en la entidad y cuentan con prima técnica establecida en el 50%, de manera diferente al resto de este, cuya prima técnica debe ser solicitada y asignada de forma gradual y conforme las condiciones de estudio y experiencia de cada empleado.

Con el fin de eliminar posibles sesgos en este análisis, se efectuaron los cálculos estadísticos para el nivel profesional, excluyendo a los siete (7) profesionales vinculados en grados 08 y 09, efectuando un recalcu que arrojó como ABM promedio ponderado para este nivel \$3.890.959 (ver anexos 2 y 3).

Al efectuar un análisis de intervalos para el nivel profesional de la planta de personal en la Contraloría de Bogotá D.C., se determinó una brecha del 22%, entre los valores mínimo y máximo de ABM, valor significativamente alto, teniendo en cuenta que el análisis incluye solo cuatro (4) grados de cargos, además de la dispersión funcional y natural entre Profesional Universitario y Profesional Especializado, aspectos que deben ser tenidos en cuenta por el Honorable Concejo Capitalino.



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

### Análisis de ABM por Nivel de Ocupación en la Planta de Personal de la Personería de Bogotá, D.C.

Para presentar el análisis de ABM por Nivel de Ocupación en la Planta de Personal de la Personería de Bogotá, D.C, se tomaron los valores correspondientes a la escala salarial vigente para dicha entidad; así:

#### Nivel Asistencial

Se observa en el anexo 4 y sus respectivos gráficos, la existencia de 385 cargos, comprendidos en siete grados salariales: auxiliares de servicios generales, conductor, auxiliar administrativo y secretario, equivalentes a una asignación total de \$1.031.378.035, con un promedio mensual de \$2.678.904.

Se señala en el análisis, un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo de \$2.695.559 y un valor mínimo de \$2.537.127, con una diferencia salarial real de \$258.463, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje de 6%.

#### Nivel Técnico:

El nivel técnico en la Personería de Bogotá D.C., no existe.

#### Nivel Profesional

Es de anotar que el nivel profesional y grado salarial profesional especializado, tiene asignado el 20% de gastos de representación que hacen parte de su asignación básica mensual, constituyendo factor salarial.

En el anexo 4 y sus respectivos gráficos, se observa la existencia de 421 cargos, comprendidos en siete grados salariales, que corresponden a una asignación total de \$1.816.318.838 equivalente a un promedio mensual de \$4.314.297.

Dentro del análisis se observa, un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo \$4.537.043 y un valor mínimo de \$3.861.492, con una diferencia



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

salarial real de \$675.551, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje 15%.

### Análisis de ABM por Nivel de Ocupación en la Planta de Personal del Concejo de Bogotá, D.C.

Para presentar el análisis de ABM por Nivel de Ocupación en la Planta de Personal del Concejo de Bogotá, D.C, se tomaron los valores correspondientes a la escala salarial vigente para dicha entidad; así:

#### Nivel Asistencial

El anexo 5 y sus respectivos gráficos, establece la existencia de 57 cargos, comprendidos en 9 grados salariales: auxiliares de servicios generales, conductor, auxiliar administrativo y secretario, equivalente a una asignación total de \$141.151.213, ocupando un promedio de \$2.476.337.

El análisis muestra un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo de \$2.695.559 y un valor mínimo de \$1.962.220, con una diferencia salarial real de \$733.339, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 27%.

#### Nivel Técnico

Se observa en el anexo 5 y sus respectivos gráficos, la existencia de 2 cargos, comprendidos en 2 grados salariales, que corresponde a una asignación total de \$4.680.366, ocupando un promedio de \$2.340.183.

El análisis muestra un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo de \$2.722.574 y un valor mínimo de \$2.307.682, con una diferencia salarial real de \$414.892, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 15%.



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

### Nivel Profesional

En el anexo 5 y sus respectivos gráficos, se muestra la existencia de 21 cargos, comprendidos en 5 grados salariales, que corresponden a una asignación total de \$83.748.651, ocupando un promedio de \$3.988.031.

Señala el análisis, un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo de \$4.642.394 y un valor mínimo de \$3.405.816, con una diferencia salarial real de \$1.236.578, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 27%.

### Análisis de ABM por Nivel de Ocupación en la Planta de Personal de la Veeduría Distrital.

Para presentar el análisis de ABM por Nivel de Ocupación en la Planta de Personal de la Veeduría Distrital, se tomaron los valores correspondientes a la escala salarial vigente para dicha entidad; así:

### Nivel Asistencial

Se observa en el anexo 6 y sus respectivos gráficos, la existencia de 22 cargos, comprendidos en 5 grados salariales: Auxiliares de servicios generales, conductor, auxiliar administrativo y secretario, equivalente a una asignación total de \$54.018.970, equivalente a un promedio mensual de \$2.455.408.

Se señala en el análisis, un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo de \$2.695.559 y un valor mínimo de \$2.167.345, con una diferencia salarial real de \$528.214, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 20%.

### Nivel Técnico

En el anexo 6 y sus respectivos gráficos, se determina la existencia de 6 cargos, comprendidos en 2 grados salariales, que corresponden a una asignación total de \$12.848.088, con un promedio mensual de \$2.141.348.



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

Igualmente se señala dentro del análisis, un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo \$2.722.574 y un valor mínimo de \$2.722.474, con una diferencia salarial real de \$100, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 0%.

### Nivel Profesional

En el anexo 6 y sus respectivos gráficos, se observa la existencia de 32 cargos, comprendidos en 4 grados salariales, que corresponden a una asignación total de \$168.628.313 equivalente a un promedio mensual de \$5.269.635.

Dentro del análisis se observa, un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo \$5.981.235 y un valor mínimo de \$4.313.625, con una diferencia salarial real de \$1.667.610, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 28%.

### COMPARACIÓN DE LAS ABM PROMEDIO ENTRE ENTIDADES DE CONTROL D.C.

#### Nivel Asistencial

En el anexo 7 y sus gráficos respectivos, se observa que los promedios ponderados para este nivel, comprendidos entre las entidades Personería, Concejo, Contraloría y Veeduría son: \$2.678.904, \$2.476.337, \$1.923.618 y \$2.455.408 respectivamente, obteniéndose una media ponderada de \$2.383.567.

Es de anotar que la cifra más baja de \$1.923.618, corresponde a la Contraloría de Bogotá D.C., frente a los otros organismos de control.

#### Nivel Técnico

El anexo 8 y sus respectivos gráficos, se observa que los promedios para este nivel, comprendidos entre las entidades: Concejo, Contraloría y Veeduría, teniendo en cuenta que la Personería no tiene este nivel, son: \$2.515.128, \$2.580.881 y



### ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

\$2.141.348 respectivamente, obteniéndose una media ponderada de \$2.412.452.

Se denota que la cifra más baja de \$2.141.348, corresponde a la Veeduría Distrital, teniendo en cuenta que solamente tiene 6 funcionarios, seguido por el Concejo de Bogotá D.C. con \$2.515.128 al tener solo 2 funcionarios y la Contraloría de Bogotá D.C., con un promedio de \$2.580.881 para 103 cargos, tal como lo refleja el anexo mencionado.

#### **Nivel Profesional**

Es de aclarar que el nivel profesional y grado salarial profesional especializado, de la Personería de Bogotá D.C., tienen asignado el 20% de gastos de representación que hacen parte de su asignación básica mensual, constituyendo factor salarial.

El anexo 9 y sus gráficos, se observa que los promedios para este nivel, comprendidos entre las entidades Personería, Concejo, Contraloría y Veeduría son:

\$4.314.297, \$3.988.031, \$3.890.959 y \$5.269.635, respectivamente, obteniéndose una media ponderada de \$4.365.730.

Se precisa que la cifra más baja de \$3.890.959, corresponde a la Contraloría de Bogotá D.C., tal como lo refleja el gráfico dentro del anexo antes citado, teniendo la asignación básica promedio mensual más baja, frente a los otros Órganos de Control en mención.

#### **Análisis comparativo específico de los Entes de Control más significativos en la ABM de los niveles asistencial, técnico y profesional.**

El presente análisis sólo contempla las cifras correspondientes a Personería de Bogotá D.C., Veeduría Distrital y Contraloría de Bogotá D.C en la vigencia 2019, así:



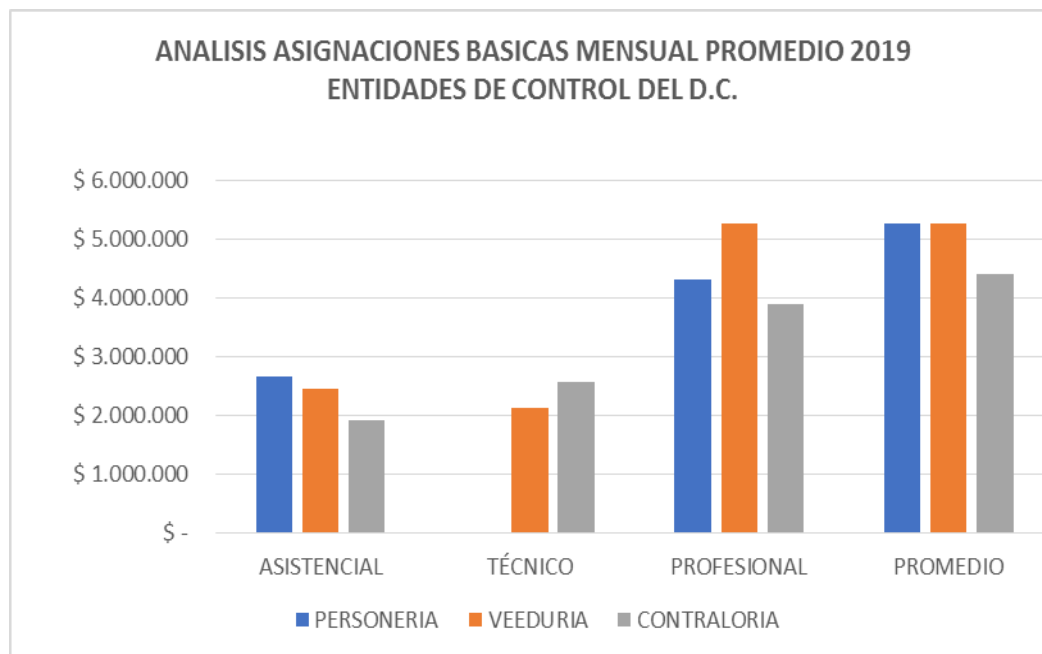


### **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

	PERSONERIA	VEEDURIA	CONTRALORIA
ASISTENCIAL	\$ 2.678.904	\$ 2.455.408	\$ 1.923.618
TÉCNICO		\$ 2.141.348	\$ 2.580.881
PROFESIONAL	\$ 4.314.297	\$ 5.269.635	\$ 3.890.969
PROMEDIO	\$ 5.264.651	\$ 5.275.726	\$ 4.406.756

Fuente: Asignaciones básicas mensuales de los entes de control

Al observar el monto fijado como ABM en la presente vigencia, persisten diferencias para los niveles ya enunciados en la comparación anterior, que pueden apreciarse de manera más clara en la siguiente gráfica:



Fuente: Asignaciones básicas mensuales de los entes de control.



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

### Estimación del Porcentaje de incremento requerido en ABM promedio ponderado por niveles de ocupación en la planta de personal de la Contraloría de Bogotá D.C.

Al Efectuar la comparación entre la ABM promedio (obtenida de los niveles ocupacionales equivalentes en la Personería de Bogotá D.C., el Concejo de Bogotá y la Veeduría Distrital) y contrastar dicho promedio con la ABM por nivel ocupacional de la Contraloría de Bogotá D.C., se determina el porcentaje necesario para aproximar cada nivel ocupacional con su promedio Distrital.

Basados en los análisis descritos: Promedio ponderado de la ABM, comparativos entre las instituciones, análisis de intervalo y estimación de brechas por nivel ocupacional, conviene hacer las siguientes consideraciones:

Para el nivel asistencial, el aumento considerado debe contemplar que en los niveles más bajos 01, 03 y 04, se concentra el mayor número de empleados. Es allí donde los incrementos adecuados pueden cerrar las brechas de nivel ocupacional incrementando a la vez el nivel de ingreso en esta población base de la Entidad, teniendo en cuenta que su remuneración básica está muy por debajo de los otros tres grados; requiriendo un incremento del 10%, que equipare al nivel asistencial distrital.

En el nivel técnico, los ajustes y avances previos ya obtenidos, permiten determinar un nivel moderado de incremento, que alrededor del 5% corrige las brechas de niveles en la Entidad, sin desmejorar los ya alcanzados quedando ajustado al nivel distrital comparado.

En el nivel profesional existen diversos tipos de distorsiones, pues además de estar comparativamente por debajo del nivel profesional distrital, se requiere un incremento del 8%, buscando que se equipare al nivel profesional distrital.

Por lo anterior, se estima un reajuste de las asignaciones básicas de la escala salarial por nivel en la planta de personal de la Contraloría de Bogotá D.C. de la siguiente forma:



## **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

NIVELES	ABP	% BRECHA	% INCREMENTO
ASISTENCIAL	\$1.923.618	46%	10%
TECNICO	\$2.580.881	6%	5%
PROFESIONAL	\$3.890.959	22%	8%

Fuente: Asignaciones básicas mensuales de los entes de control.

Es importante señalar que además del análisis estadístico realizado, se incorpora un criterio de racionalidad económica de los recursos públicos, con visión de optimización y regulación de los mismos, teniendo en cuenta que a mayor de ABM en cada cargo, es preciso racionalizar los incrementos porcentuales a fin de optimizar los recursos asignados a la Entidad.

Se efectuó análisis con promedios ponderados, para una mayor aproximación estadística y líneas de tendencia, buscando una mejor equidad entre los niveles analizados.

### **ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Como se puede apreciar en el anexo 10, en los niveles: asistencial, técnico y profesional, correspondientes a las plantas de personal de los entes de control del D.C., las asignaciones salariales mensuales de la Contraloría, están en rango inferior frente al Concejo de Bogotá, Personería y Veeduría, buscándose una modificación en la escala de remuneración básica de los empleos de la planta de la Contraloría de Bogotá, D.C.

La curva salarial de promedios en entes de control distrital, correspondiente al anexo 11, muestra un análisis de la media de cada nivel en dichos organismos de control del Distrito Capital, llegando al conocimiento de la dispersión de la misma.

La proyección de la nueva escala salarial promedio de los organismos de control corresponde al anexo 12, donde las asignaciones básicas mensuales promedio, se analizan con la nueva proyección de incremento del 10% en el nivel asistencial, un 8% para el nivel profesional, y 5% en el técnico, que representa un aumento leve con respecto a los promedios ponderados interno y del mercado de los diferentes niveles de los Organismos de Control del Distrito Capital.



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

### MERCADO COMPARATIVO ENTRE LOS ORGANISMOS DE CONTROL, PROMEDIO PONDERADO Y EL LÍMITE SALARIAL DE QUE TRATA EL DECRETO 1028 DE 2019 – NIVEL ASISTENCIAL

Se presenta a continuación las explicaciones pertinentes en donde se establecen diferencias notorias en relación con los diferentes cargos de los niveles asistencial, técnico y profesional de la Contraloría de Bogotá, D.C. con respecto a los entes de control, así:

#### Auxiliar de Servicios Generales Código 470 Grado 01

La media del nivel asistencial de los organismos de control, es de \$2.383.567, su valor mínimo es de \$1.376.237 y su valor máximo es de \$2.537.127, rango que oscila entre un 46% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$1.513.861.

Confrontado éste cargo de la Contraloría de Bogotá, D.C. que tiene un sueldo básico de \$1.376.237 M/cte., frente al cargo equivalente de la Personería Distrital de Auxiliar de Servicios Generales 470-01, con una asignación básica de \$2.537.127, se establece una diferencia por debajo de \$1.160.890.

Con respecto al Decreto 1028 de 2019, que fija el límite salarial en \$2.816.860, existe una diferencia de \$1.440.623 (anexos 7, 10, 13 y 14).

#### Conductor Mecánico Código 482 Grado 04

La media del nivel asistencial de los organismos de control es de \$2.383.567, su valor mínimo es de \$1.376.237 y su valor máximo es de \$2.537.127, rango que oscila entre un 46% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$1.813.276.

Confrontado éste cargo de la Contraloría de Bogotá, D.C. que tiene un sueldo básico de \$1.648.433, frente al cargo equivalente de la Personería Distrital de Conductor Mecánico 482-07, con una asignación básica de \$2.695.559, M/cte., se establece una diferencia por debajo de \$1.047.126.



### ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

Con respecto al Decreto 1028 de 2019, que fija el límite salarial en \$2.816.860, existe una diferencia de \$1.168.427 (anexos 7,10, 13 y 15).

#### **Auxiliar Administrativo Código 407 Grados 03 y 04**

La media del nivel asistencial de los organismos de control es de \$2.383.567, su valor mínimo es de \$1.376.237 y su valor máximo es de \$2.537.127, rango que oscila entre un 46% sobre la asignación básica promedio, para estos grados salariales se fijará en \$1.786.437 y \$1.813.276, respectivamente.

La asignación básica de los cargos Auxiliar Administrativo 407 – 03 y 407 – 04 es de \$1.624.034 y \$1.648.433, respectivamente, en la Contraloría de Bogotá, D.C. frente a los cargos equivalentes en la Personaría de Bogotá D.C. de Auxiliar Administrativo 407-03 y 407-04 con una asignación básica de \$2.695.159 y \$2.695.259, respectivamente, estableciéndose diferencias por debajo de \$1.071.125 y \$1.046.826, respectivamente.

Con respecto al Decreto 1028 de 2019, el límite es de \$2.816.860 M/cte., existiendo una diferencia de \$1.192.826 y 1.168.427, respectivamente (anexos 7,10, 13 y 16).

#### **Secretario Código 440 Grado 07**

La media del nivel asistencial de los organismos de control es de \$2.383.567, su valor mínimo es de \$1.376.237 y su valor máximo es de \$2.537.127, rango que oscila entre un 46% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$2.456.497.

El sueldo básico de Secretario 440–07 en la Contraloría de Bogotá D.C. es de \$2.233.179 M/cte, menor en \$462.380 M/cte., con respecto al cargo equivalente de secretario 440-07 de la Personería de Bogotá D.C., en donde la asignación básica es de \$2.695.559.

Con respecto al Decreto 1028 de 2019, el límite es de \$2.816.860, existiendo una diferencia de \$583.681 (anexo 7,10, 13 y 17).



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

### Secretario Código 440 Grado 08

La media del nivel asistencial de los organismos de control es de \$2.383.567, su valor mínimo es de \$1.376.237 y su valor máximo es de \$2.537.127, rango que oscila entre un 46% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$2.657.256.

El sueldo básico de Secretario 440-08 en la Contraloría de Bogotá, D.C. es de \$2.415.687 M/cte., siendo menor en \$279.872 frente al cargo equivalente de secretario 440-07 de la Personería de Bogotá D.C. con una asignación básica de \$2.695.559.

Con respecto al Decreto 1028 de 2019, el límite es de \$2.816.860, existiendo una diferencia de \$401.173 (anexo 7,10, 13 y 17).

### Secretario Ejecutivo Código 425 Grado 09

La media del nivel asistencial de los organismos de control es de \$2.383.567, su valor mínimo es de \$1.376.237 y su valor máximo es de \$2.537.127, rango que oscila entre un 46% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$2.790.840.

El sueldo básico en la Contraloría de Bogotá D.C., es de \$2.537.127, siendo menor en \$158.432, frente al cargo equivalente de secretario 440-07 de la Personería de Bogotá D.C., con una asignación básica de \$2.695.559.

Con respecto al Decreto 1028 de 2019, el límite es de \$2.816.860 M/cte., existiendo una diferencia de \$279.733 (anexo 7,10, 13 y 17).

**MERCADO COMPARATIVO ENTRE LOS ORGANISMOS DE CONTROL, PROMEDIO PONDERADO Y EL LÍMITE SALARIAL DE QUE TRATA EL DECRETO 1028 de 2019 – NIVEL TECNICO**



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

### Técnico Operativo Código 314 Grado 03

La media del nivel técnico de los organismos de control es de \$2.412.452, su valor mínimo es de \$2.471.289 y su valor máximo es de \$2.628.066, rango que oscila en un 6% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$2.594.853.

El sueldo básico de este grado en la Contraloría de Bogotá, D.C. es de \$2.471.289; con respecto al Decreto 1028 de 2019, el límite es de \$2.845.090, existiendo una diferencia de \$373.801 (anexos 8, 10, 13 y 18).

### Técnico Operativo Código 314 Grado 05

La media del nivel técnico de los organismos de control es de \$2.412.452, su valor mínimo es de \$2.471.289 y su valor máximo es de \$2.628.066, rango que oscila en un 6% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$2.759.469.

Actualmente el sueldo básico del Técnico Operativo 314–05 de la Contraloría de Bogotá D.C., es de \$2.628.066; con respecto al Decreto 1028 de 2019, el límite es de \$2.845.090, existiendo una diferencia de \$217.024 (anexos 8, 10, 13 y 18).

Ante la falta de técnicos en la planta de la Personería de Bogotá D.C. y la existencia de pocos cargos en el Concejo de Bogotá D.C. y Veeduría Distrital, para efectos de la propuesta que se somete a consideración del Honorable Concejo, se han tomado los límites establecidos en el Decreto 1028 de 2019.

Debe destacarse que una significativa proporción de los técnicos de la Contraloría de Bogotá D.C., son profesionales con una o más especializaciones y han venido proponiendo a la administración su promoción a ese nivel, dentro de una política de estímulos, que, sin embargo, no es posible efectuar por las limitaciones señaladas en distintas disposiciones que regulan la carrera administrativa. Por razones de equidad, las cifras aplicadas a los grados del nivel técnico, se enmarcan dentro de la lógica, parámetros y consideraciones del conjunto de esta propuesta.



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

MERCADO COMPARATIVO ENTRE LOS ORGANISMOS DE CONTROL, PROMEDIO PONDERADO Y EL LÍMITE SALARIAL DE QUE TRATA EL DECRETO 1028 DE 2019 – NIVEL PROFESIONAL

### Profesional Universitario Código 219 Grado 01

La media del nivel profesional de los organismos de control es de \$4.365.730, su valor mínimo es de \$3.392.040 y su valor máximo es de \$4.325.049, rango que oscila en un 22% sobre la asignación básica promedio; para este grado salarial se fijará en \$3.663.403

El Profesional Universitario 219 - 01 de la Contraloría de Bogotá D.C., tiene actualmente un sueldo básico de \$3.392.040, frente al cargo equivalente de Profesional Universitario 219-01 de la Personería de Bogotá D.C., con una asignación básica de \$3.861.492, presentando una diferencia de \$469.452.

Con respecto al Decreto 1028 de 2019, el límite es de \$7.674.783, existiendo una diferencia en contra de \$4.282.743 (anexos 9,10, 13 y 19).

### Profesional Universitario Código 219 Grado 03

La media del nivel profesional de los organismos de control es de \$4.365.730, su valor mínimo es de \$3.392.040 y su valor máximo es de \$4.325.049, rango que oscila en un 22% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$3.972.916.

El Profesional Universitario 219–03 de la Contraloría de Bogotá D.C. tiene actualmente un sueldo básico de \$3.678.626, frente al cargo equivalente de Profesional Universitario 219-01 de la Personería de Bogotá D.C., con una asignación básica de \$3.861.492, presentando una diferencia de \$182.866.

Con respecto al Decreto 1028 de 2019, el límite es de \$7.674.783, existiendo una diferencia de \$3.996.157 (anexos 9, 10,13 y 19).





## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

### Profesional Especializado Código 222 Grado 05

La media del nivel profesional de los organismos de control es de \$4.365.730, su valor mínimo es de \$3.392.040 y su valor máximo es de \$4.325.049, rango que oscila en un 22% sobre la asignación básica promedio; para este grado salarial se fijará en \$4.322.662.

El Profesional Especializado 222–05 de la Contraloría de Bogotá D.C., tiene actualmente un sueldo básico de \$4.002.465, frente al cargo equivalente de profesional especializado 222-05 de la Personería de Bogotá D.C., con una asignación básica de \$4.140.877, presentando una diferencia de \$138.412.

Con respecto al Decreto 1028 de 2019, el límite es de \$7.674.783, existiendo una diferencia de \$3.672.318 (anexos 9,10, 13 y 20).

### Profesional Especializado Código 222 Grado 07

La media del nivel profesional de los organismos de control es de \$4.365.730, su valor mínimo es de \$3.392.040 y su valor máximo es de \$4.325.049, rango que oscila en un 22% sobre la asignación básica promedio; para este grado salarial se fijará en \$4.671.053.

El Profesional Especializado 222–07 de la Contraloría de Bogotá D.C., tiene actualmente un sueldo básico de \$4.325.049, frente al cargo equivalente de profesional especializado 222-07 de la Personería de Bogotá D.C., donde tiene una asignación básica de \$4.537.043 M/cte., presentando una diferencia de \$211.994.

Con respecto al Decreto 1028 de 2019, el límite es de \$7.674.783 M/cte., existiendo una diferencia de \$3.349.734 (anexos 9,10, 13 y 20).

**CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES DEL MERCADO COMPARATIVO ENTRE LOS ORGANISMOS DE CONTROL, PROMEDIO PONDERADO Y EL LÍMITE SALARIAL DE QUE TRATA EL DECRETO 1028 DE 2019, – NIVEL EJECUTIVO INCORPORADOS AL NIVEL PROFESIONAL**



### **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

Los siguientes grados corresponden al antiguo Nivel Ejecutivo, suprimido por el Decreto-Ley 785 de 2005 e incorporados en el Nivel Profesional; por lo tanto se enmarcan dentro del máximo de este nivel que trata el Decreto 1028 de 2019:

#### Profesional Especializado Código 222 Grado 08:

La media del nivel profesional de los organismos de control es de \$4.365.730, su valor mínimo es de \$3.392.040 y su valor máximo es de \$4.325.049, rango que oscila en un 22% sobre la asignación básica promedio; para este grado salarial se fijará en \$4.956.997.

El Profesional Especializado 222–08 de la Contraloría de Bogotá D.C., tiene actualmente un sueldo básico de \$4.589.812 M/cte; con respecto al Decreto 1028 de 2019, el límite es de \$7.674.783 M/cte., existiendo una diferencia de \$3.084.971 (anexos 9,10, 13 y 20).

#### Profesional Especializado Código 222 Grado 09

La media del nivel profesional de los organismos de control es de \$4.365.730, su valor mínimo es de \$3.392.040 y su valor máximo es de \$4.325.049, rango que oscila en un 22% sobre la asignación básica promedio; para este grado salarial se fijará en \$5.428.455.

El Profesional Especializado 222–09 de la Contraloría de Bogotá D.C., tiene actualmente un sueldo básico de \$5.026.347; con respecto al Decreto 1028 de 2019, el límite es de \$7.674.783, existiendo una diferencia de \$2.648.436 (anexos 9,10, 13 y 20).

### **CONCLUSIONES AL ESTUDIO COMPARATIVO DE MERCADEO EN LOS ENTES DE CONTROL DEL DISTRITO CAPITAL**

Planta de Personal Órganos de Control y Asignaciones Promedios salariales 2019

NIVELES	PERSONERIA	CONCEJO	CONTRALORIA	VEEDURIA	PROMEDIO NIVEL
1 Nivel Profesional	\$4.314.297	\$3.988.031	<b>\$3.890.959</b>	\$5.269.635	\$4.365.731
2 Nivel Técnico	-	\$2.340.183	<b>\$2.580.881</b>	\$2.141.348	\$2.354.137



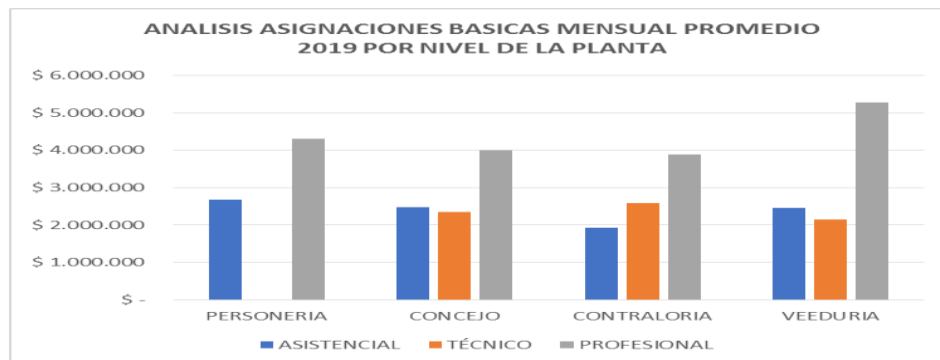
### **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

3 Nivel Asistencial	\$2.678.904	\$2.476.337	<b>\$1.923.618</b>	\$2.455.408	\$2.383.567
---------------------	-------------	-------------	--------------------	-------------	-------------

Fuente: Asignaciones Básicas Mensuales de los Organismos de Control. (Anexos 3, 4, 5, 6)

Teniendo en cuenta la similitud y composición de la planta de personal de las Entidades tomadas como muestra, cabe observar que la única que no tiene nivel técnico es la Personería de Bogotá D.C., razón por la cual, para la determinación de la remuneración salarial promedio por nivel, que se refleja en la última columna del cuadro anterior, se tomo como base de cálculo solo a las tres entidades que tienen en sus respectivas plantas de personal, el nivel ocupacional técnico.

A partir del cálculo de las asignaciones básicas promedio para los cargos de cada nivel de la planta en las Entidades seleccionadas, la siguiente gráfica permite apreciar:



Fuente: Asignaciones Básicas Mensuales de los Organismos de Control.

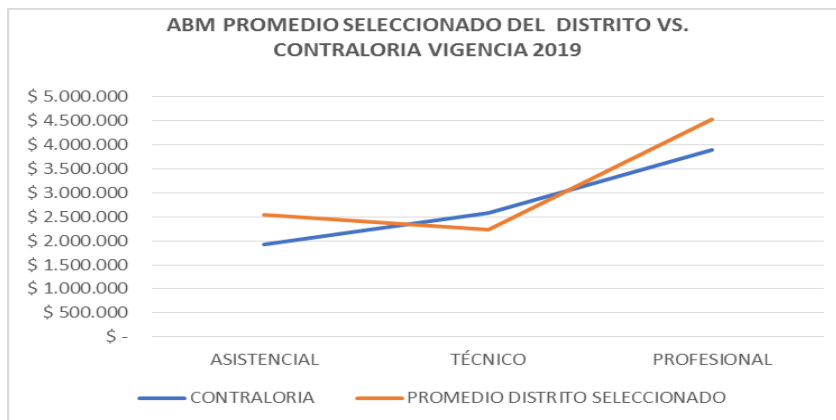
- ✓ Bajo nivel en la Asignación Básica Mensual Promedio (ABM) de la Contraloría de Bogotá, para los niveles: Asistencial, Profesional y Técnico, respecto de cada una de las Entidades comparadas.
- ✓ Con el fin de observar de manera específica la situación de la ABM de la Contraloría de Bogotá frente a la muestra seleccionada de Entidades del Distrito, se efectúa un contraste directo, entre la ABM por nivel ocupacional promedio



### **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

para las entidades seleccionadas del Distrito versus la ABM por nivel ocupacional de la Contraloría de Bogotá D.C., así:

Así mismo al comparar la ABM promedio en la Contraloría de Bogotá D.C. contra el promedio por nivel de las otras Entidades de control seleccionadas (Personería, Concejo y Veeduría), puede apreciarse de forma más clara, la tendencia inferior que presenta la remuneración en distintos niveles ocupacionales de la Contraloría de Bogotá D.C.:



Fuente: Asignaciones Básicas Mensuales de los Organismos de Control

De esta manera se evidencia nuevamente, que la Contraloría de Bogotá D.C., presenta en sus niveles ocupacionales Asistencial y Profesional asignaciones básicas mensuales promedio ABM inferiores a las percibidas en las demás entidades distritales observadas y solo en el nivel Técnico, se aprecian niveles ligeramente superiores, cuya explicación ya se anotó en el aparatado anterior.

Estas observaciones generales, hacen necesario precisar la comparación de ABM entre los Entes de control del nivel Distrital, con el fin de establecer de manera más adecuada las verdaderas necesidades de nivelación salarial, dado la naturaleza, responsabilidad y deber funcional que les corresponde y hace necesaria la equidad remunerativa de sus empleados.

La Contraloría de Bogotá, D.C., en materia de asignaciones básicas mensuales de los grados salariales, comparados con los otros organismos de control del Distrito Capital, presenta una gran diferencia salarial, como se muestra a continuación:



### ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

- **En el Nivel Asistencial**, los promedios de las entidades Personería, Concejo, Contraloría y Veeduría son: \$2.678.904, \$2.476.337, 1.923.618 y \$2.455.408, respectivamente, obteniéndose una media ponderada de \$2.383.567.

Se precisa que la cifra más baja \$1.923.618, corresponde a la Contraloría de Bogotá D.C. (ver anexo 7)

- **En el Nivel Técnico**, los promedios de las entidades: Concejo, Contraloría y Veeduría son en su orden: \$2.515.128, \$2.580.881 y 2.141.348, respectivamente, obteniéndose una media ponderada de \$2.412.452. (Ver anexo 8)

La cifra más baja: \$1.161.784, corresponde al Concejo de Bogotá, el que tiene un funcionario, seguido de la Contraloría de Bogotá, que tiene 82 cargos, con un promedio de \$1.260.667.

- **En el Nivel Profesional**, los promedios para este nivel, de las entidades: Personería, Concejo, Contraloría y Veeduría, son en su orden: \$4.314.297, \$3.988.031, \$3.890.959 y \$5.269.635, respectivamente, obteniéndose una media ponderada de \$4.365.730.

Se precisa que la cifra más baja \$3.890.959, corresponde a la Contraloría de Bogotá (Ver anexo 9)

Es de aclarar que el nivel profesional especializado en la Personería de Bogotá tiene asignado el 20% de gastos de representación sobre el salario básico, porcentaje que constituye factor salarial.

Se concluye entonces, que es procedente reajustar la escala de asignación básica salarial de los niveles profesional, técnico y asistencial en la Contraloría de Bogotá D.C., al presentar diferencias en las asignaciones de los demás órganos de control del Distrito (Veeduría, Personería y Concejo), tal como lo indican los anexos correspondientes tanto del estudio de mercado de entidades, como el análisis comparativo de los respectivos niveles en cada organismo de control.



***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

## **COSTOS FISCALES Y ANALISIS PRESUPUESTAL**

### **INTRODUCCIÓN**

La Contraloría de Bogotá D.C. presenta el siguiente análisis que incorpora elementos de tipo presupuestal, desempeño institucional e indicadores estimados, que evidencian las actuales circunstancias y entorno institucional que rodea a la Contraloría de Bogotá D.C. como Entidad de Control Distrital y por ende al personal vinculado a ella.

### **PRESUPUESTO DE RENTAS Y GASTOS DE LA CONTRALORIA DE BOGOTÁ D.C.**

La Contraloría de Bogotá D.C., como órgano de Control Fiscal del Distrito Capital recibe su asignación presupuestal mediante Decreto Distrital en el marco del Acuerdo que para el efecto aprueba el Concejo de la ciudad.

### **Asignación y Ejecución Presupuestal para Gastos de Funcionamiento y Gastos de Personal**

Para la vigencia 2019, esta Contraloría recibió asignación presupuestal para Gastos de Funcionamiento e Inversión por un valor de \$160.764.719.000, de los cuales \$141.013.719.000 corresponden a Gastos de Funcionamiento y \$19.751.000.000 a Inversión.

Dentro del presupuesto asignado para Gastos de Funcionamiento, se encuentran los rubros presupuestales gastos de personal y contribuciones inherentes a la nómina, con los cuales se financian los gastos de nómina de la planta de personal vinculada a la Contraloría de Bogotá D.C. y que fueron fijados en un valor de \$130.971.647.945.



## **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

### **Capacidad de ejecución en rubros asignados**

La información del cuadro siguiente, evidencia la efectiva capacidad de ejecución presupuestal de la Contraloría de Bogotá D.C. a nivel institucional, además de una adecuada estimación de los recursos, lo que permitió un nivel de ejecución que se ubica por encima del 99% para el periodo observado.

RUBRO PRESUPUESTAL	EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN LA VIGENCIA		
	2016	2017	2018
SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA	99%	100%	100%
APORTES PATRONALES AL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO	97%	99%	100%

Fuente: PREDIS. Cálculos: Subdirección Financiera y Subdirección Gestión de Talento Humano de la Contraloría de Bogotá D.C.

### **ESTIMACIÓN DE IMPACTOS GENERADOS POR LA PROPUESTA DE AJUSTE**

#### **Asignación presupuestal estimada con efecto del ajuste**

La proyección del impacto presupuestal se realiza a partir de la comparación efectuada entre el cálculo del costo anual de los empleos actuales y el cálculo estimado del costo total anual del ajuste propuesto; para determinar dicho costo a continuación se presentan los consolidados del estudio técnico del proyecto de Acuerdo, discriminado por nivel ocupacional en la Planta de personal de la Contraloría de Bogotá D.C. partiendo del valor de la asignación básica por nivel ocupacional, así:

NIVEL OCUPACIONAL	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA DEL NIVEL	PROPUESTA INCREMENTO	ASIGNACION BÁSICA DEL NIVEL CON INCREMENTO
ASISTENCIAL	165	\$ 317.397.016	10%	\$ 349.136.718
TECNICO	103	\$ 265.830.711	5%	\$ 279.122.247
PROFESIONAL	621	\$ 2.422.486.977	8%	\$ 2.616.285.935

FUENTE: Subdirección Financiera y Subdirección Gestión de Talento Humano de la Contraloría de Bogotá D.C.



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

Cabe resaltar que esta propuesta incrementa la asignación base de nómina para la Contraloría de Bogotá cuyo monto afectado por el factor prestacional, permite estimar un ajuste promedio mensual de \$445.5 millones.

Para las estimaciones consolidadas de la propuesta de ajuste que se presentan en este Proyecto de Acuerdo, se contemplan la asignación básica de nómina, con su efecto prestacional estimado y el pago de aportes patronales correspondiente, dando como resultado una diferencia de recursos al presupuesto asignado para la Contraloría de Bogotá, por valor de \$7.189.374.024, entendido así:

RUBRO	2019 SIN AJUSTE	2019 CON AJUSTE	DIFERENCIA POR AJUSTE
<b>Gastos de Personal</b>	\$91.130.225.167	\$96.476.279.617	\$5.346.054.450
<b>Contribuciones inherentes a la Nómina</b>	\$31.421.701.638	\$33.265.021.212	\$1.843.319.574
<b>TOTAL DIFERENCIA ANUAL</b>		<b>\$7.189.374.024</b>	

Y discriminado de la siguiente manera, por nivel ocupacional:

NIVEL OCUPACIONAL	N° CARGOS	DISTRIBUCIÓN DEL INCREMENTO	
		EN \$	EN %
ASISTENCIAL	165	\$ 955.442.782	13%
TECNICO	103	\$ 400.107.785	6%
PROFESIONAL	621	\$ 5.833.823.457	81%
<b>TOTAL</b>	<b>889</b>	<b>\$ 7.189.374.024</b>	<b>100%</b>





## **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

---

### **IMPACTO FISCAL ESTIMADO POR EFECTO DEL AJUSTE**

Conforme a lo señalado en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003 “*Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones*”, el impacto fiscal de cualquier Proyecto de Acuerdo deberá hacerse explícito y ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, efecto para el cual, la Contraloría de Bogotá D.C. da cumplimiento a lo ordenado en la norma, en los siguientes términos:

El presente ajuste no incrementa el presupuesto asignado a la Contraloría de Bogotá en los últimos años, pues se propone que la financiación del costo de la modificación de la asignación básica salarial se efectuó mediante una recomposición de los rubros de funcionamiento e inversión.

De otra parte, los efectos fiscales de la modificación propuesta serán a partir del año 2020 teniendo en cuenta que el artículo 52 del Decreto 714 de 1996 establece que “(...) las modificaciones a las plantas de personal y las asignaciones salariales de las entidades que conforman el Presupuesto Anual del Distrito Capital que impliquen incremento en los costos actuales, será requisito esencial y previo la obtención de un certificado de viabilidad presupuestal (...)”

Cabe mencionar que el presupuesto de gasto de funcionamiento de la Contraloría de Bogotá proviene en su totalidad de la transferencia realizada con recursos Distrito. Dicha asignación se encuentra ajustada al monto máximo de los ingresos de libre destinación establecidos en la Ley 617 de 2000.

El presupuesto asignado para Gastos de Funcionamiento en la Contraloría de Bogotá D.C. obedece a la aplicación de la metodología implementada por la Contraloría General de la República y cuyo cálculo oficial se materializa en el valor certificado por el delegado para economía y finanzas públicas de la Contraloría General de la República.



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**Cálculo oficial límite de gastos Ley 617 de 2000, para la Contraloría de Bogotá, D.C.**

VARIABLE	SIGNIFICADO	CERTIFICADO POR EL DELEGADO PARA ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS - CGR 19-06-2018	ANÁLISIS DEL INDICADOR
<b>INGRESOS CORRIENTES DE LIBRE DE LIBRE DESTINACIÓN ICLD(t):</b>	Corresponde al valor certificado por Delegado de Finanzas Públicas de la CGR para Bogotá D.C. en la vigencia a analizar <b>(Valor certificado el 19-06-2018 como ingresos de la vigencia fiscal 2017)</b>	\$6.526.753.221.000	3% DE LOS INGRESOS CORRIENTES DE LIBRE DESTINACION
<b>Valor SMMLV:</b>	Corresponde al producto de multiplicar 3.640 por el valor del SMMLV de la vigencia a analizar <b>(Valor SMMLV año 2017 = \$737,717,00)</b>	\$2.685.289.880	CONTRALORIA DE BOGOTÁ D.C. CLASIFICADA EN 3.640 SMMLV (CHIP ENTIDAD)
<b>Gasto máximo permitido</b>	Corresponde a la sumatoria de multiplicar la variable de % de gasto (3% determinado por CGR) por la variable de ICLD(t) y adicionar el monto obtenido como valor SMMLV.	\$198.487.886.510	<b>TECHO PRESUPUESTAL PARA LA CONTRALORIA DE BOGOTÁ D.C., SEGÚN CERTIFICADO DE LA CGR PARA LA VIGENCIA 2019</b>
<b>Gasto comprometido:</b>	Corresponde al <b>gasto total comprometido en funcionamiento a 31-05-2019 por la Contraloría de Bogotá, D.C.</b>	\$53.846.313.148	PRESUPUESTO ASIGNADO PARA GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD EN 2019: \$141.013.719.000, ES DECIR APENAS EL 71% DEL PERMITIDO. <b>CON NIVELACIÓN PASARÍA AL 75%</b>
<b>Razón:</b>	Corresponde a la división entre el gasto comprometido sobre el gasto máximo permitido, expresado en términos porcentuales.	<b>27,13%</b>	RAZON CALCULADA SOBRE EL PRESUPUESTO MAXIMO PERMITIDO PARA FUNCIONAMIENTO.
<b>Cumple o excede:</b>	Representa el análisis que se hace al porcentaje obtenido en la variable Razón. Cualquier valor superior al 100%,significa el incumplimiento al límite de gasto.	<b>LA CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C., CUMPLE EL LÍMITE DE GASTO, CON UN 27,13% EJECUTADO DEL PTO.</b>	<b>LA CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C., CON EL 27,13% COMPROMETIDO DEL PTO. RESPONDE AL FUNCIONAMIENTO DEL 42% DE LA VIGENCIA</b>

Cálculos: Subdirección Financiera y Subdirección Gestión de Talento Humano de la Contraloría de Bogotá D.C.

Del cuadro anterior, cabe destacar que en la actualidad el presupuesto para Gastos asignado a la Contraloría de Bogotá D.C., equivale a un 71% del porcentaje permitido como techo presupuestal para este Órgano de Control Fiscal, proporción que de aplicarse el ajuste correspondiente a este Proyecto de Acuerdo, se aumentaría al 75% del mencionado limite presupuestal, situación que evidencia de manera clara como la presente iniciativa genera un mínimo impacto fiscal, manteniendo a la Entidad dentro de los límites de gasto establecidos.



## ***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

Finalmente, cabe anotar que de conformidad con el marco normativo vigente, la presentación del Proyecto de Presupuesto para la Contraloría de Bogotá en cada vigencia es realizada por el Contralor de Bogotá D.C., quien conservando la naturaleza del Proyecto de Acuerdo, garantiza que las apropiaciones y efectos fiscales del mismo, no sobrepasará los límites fiscales y presupuestales fijados en la Ley.

**JUAN CARLOS GRANADOS BECERRA**  
Contralor de Bogotá, D.C.

**LEYDY JOHANA GONZÁLEZ CELY**  
Directora Técnica de Talento Humano

**GRACE SMITH RODADO YATE**  
Directora de Apoyo al Despacho

**JUAN MANUEL QUIROZ MEDINA**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica



***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

## **ANEXOS 1 y 2**

### **CÁLCULO ABM PROMEDIO PONDERADO CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**Anexo 1- CÁLCULO ABM PROMEDIO PODERADO CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.**

CÁLCULO DE PROMEDIOS PONDERADOS NIVEL ASISTENCIAL - CONTRALORIA					
GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL		
09	6	\$2.537.127	\$15.222.762	3,64%	\$ 92.259
08	58	\$2.415.887	\$140.109.846	35,15%	\$ 849.151
07	9	\$2.233.179	\$20.098.611	5,45%	\$ 121.810
04	30	\$1.648.433	\$49.452.990	18,18%	\$ 299.715
03	29	\$1.624.034	\$47.096.986	17,58%	\$ 285.436
01	33	\$1.376.237	\$45.415.821	20,00%	\$ 275.247
<b>TOTALES</b>	<b>165</b>	<b>\$11.834.697</b>	<b>\$317.397.016</b>	<b>100,00%</b>	<b>\$ 1.923.618</b>
<b>Promedio SIMPE NIVEL:</b>		<b>\$1.972.450</b>	<b>\$1.923.618</b>	<b>PROMEDIO PONDERADO NIVEL ASISTENCIAL</b>	
<b>Promedio SIMPE PERSONA:</b>		<b>\$71.725</b>			
CÁLCULO DE PROMEDIOS PONDERADOS NIVEL TECNICO - CONTRALORIA					
GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL		
05	72	\$2.628.066	\$189.220.752	0,699029126	\$ 1.837.095
03	31	\$2.471.289	\$76.609.959	0,300970874	\$ 743.786
<b>TOTALES</b>	<b>103</b>	<b>\$5.099.355</b>	<b>\$265.830.711</b>	<b>100,00%</b>	<b>\$ 2.580.881</b>
<b>Promedio SIMPE NIVEL:</b>		<b>\$2.549.678</b>	<b>\$2.580.881</b>	<b>PROMEDIO PONDERADO POR NIVEL TÉCNICO</b>	
<b>Promedio SIMPE PERSONA:</b>		<b>\$49.508</b>			
CÁLCULO DE PROMEDIOS PONDERADOS NIVEL PROFESIONAL - CONTRALORIA					
GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL		
09	3	\$5.028.347	\$15.079.041	0,004830918	24281,86957
08	4	\$4.589.812	\$18.359.248	0,006441224	29564,00644
07	210	\$4.325.049	\$908.260.290	0,338164251	1462576,957
05	48	\$4.002.465	\$192.118.320	0,077294886	309369,2754
03	283	\$3.678.626	\$1.041.051.158	0,455716586	1676410,882
01	73	\$3.392.040	\$247.618.920	0,117552335	398742,2222
<b>TOTALES</b>	<b>621</b>	<b>\$25.014.339</b>	<b>\$2.422.486.977</b>	<b>100,00%</b>	<b>\$ 3.900.945</b>
<b>Promedio SIMPE NIVEL:</b>		<b>\$4.169.057</b>	<b>\$3.900.945</b>	<b>PROMEDIO PONDERADO POR NIVEL PROFESIONAL</b>	
<b>Promedio SIMPE PERSONA:</b>		<b>\$40.281</b>			



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**Anexo 2 CÁLCULO ABM PROMEDIO PODERADO AJUSTADO CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.**

<b>CÁLCULO AJUSTADO DE PROMEDIOS PONDERADOS * NIVEL PROFESIONAL - CONTRALORIA</b>			
<b>GRADOS</b>	<b>N° CARGOS</b>	<b>ASIGNACION BASICA 2019</b>	<b>ASIGNACION TOTAL</b>
07	210	\$4.325.049	\$908.260.290
05	48	\$4.002.465	\$192.118.320
03	283	\$3.678.626	\$1.041.051.158
01	73	\$3.392.040	\$247.618.920
	614	\$15.398.180	\$2.389.048.688
<b>PROMEDIO PONDERADO AJUSTADO:</b>		<b>\$3.890.959</b>	
* SIN INCLUIR LOS GRADOS 08 Y 09 (7 CARGOS) POR TENER CONDICIONES QUE DISTORSIONAN EL ANÁLISIS GENERAL DEL NIVEL PROFESIONAL			
<b>Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional: Acuerdo 618 de 2012 Nivel Profesional</b>			
Máximo		\$4.325.049	1,27505837
Mínimo		\$3.392.040	0,27505837
<b>Porcentaje Diferencia Salarial</b>			
<b>en \$</b>		<b>\$833.009,00</b>	<b>\$4.325.049,00</b>
<b>en %</b>		<b>22%</b>	



***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

## **ANÁLISIS SALARIAL DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL**

**ANEXO 3 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.  
(Decreto 021 del 18 Enero/ 2019)**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL ASISTENCIAL - CONTRALORÍA**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL
09	6	\$2.695.559	\$16.173.354
08	58	\$2.657.256	\$154.120.848
07	9	\$2.456.497	\$22.108.473
04	30	\$1.813.276	\$54.398.280
03	29	\$1.786.437	\$51.806.673
01	33	\$1.513.861	\$49.957.413
	165	\$12.922.886	\$348.565.041
	<b>Promedio:</b>	<b>\$2.112.515</b>	

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Acuerdo 519 de 2012  
Nivel Asistencial**

Máximo	\$2.695.559	1,780585536
Mínimo	\$1.513.861	0,780585536
Porcentaje Diferencia Salarial		
en \$	\$1.181.698,00	\$2.695.559,00
en %	44%	

**ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL TECNICO - CONTRALORÍA**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL
05	72	\$2.722.574	\$196.025.328
03	31	\$2.718.418	\$84.270.958
	103	\$5.440.992	\$280.296.286
	<b>Promedio:</b>	<b>\$2.721.323</b>	

**Acuerdo 519 de 2012  
Nivel Técnico**

Máximo	\$2.722.574	1,00152883
Mínimo	\$2.718.418	0,00152883





**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

---

Porcentaje Diferencia Salarial  
 en \$ \$4.156,00 \$2.722.574,00  
 en % 0%

**ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL PROFESIONAL - CONTRALORÍA**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL
07	210	\$4.757.554	\$999.086.340
05	48	\$4.402.712	\$211.330.176
03	283	\$4.046.489	\$1.145.156.387
01	73	\$3.731.244	\$272.380.812
	614	\$16.937.999	\$2.627.953.715
	<b>Promedio:</b>	<b>\$4.280.055</b>	

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Acuerdo 519 de 2012  
Nivel Profesional**

Máximo \$4.757.554 1,275058399  
 Mínimo \$3.731.244 0,275058399  
 Porcentaje Diferencia Salarial  
 en \$ \$1.026.310,00 \$4.757.554,00  
 en % 22%

**ANÁLISIS ASIGNACIONES BÁSICAS PROMEDIOS POR NIVELES  
DIFERENCIAS PORCENTAJES**

NIVELES	ABP	% BRECHA
ASISTENCIAL	\$1.923.618	46%
TECNICO	\$2.580.881	6%
PROFESIONAL	\$3.890.959	22%
	\$1.679.092	

**ABP: Asignación  
Básica Promedio  
Mensual**

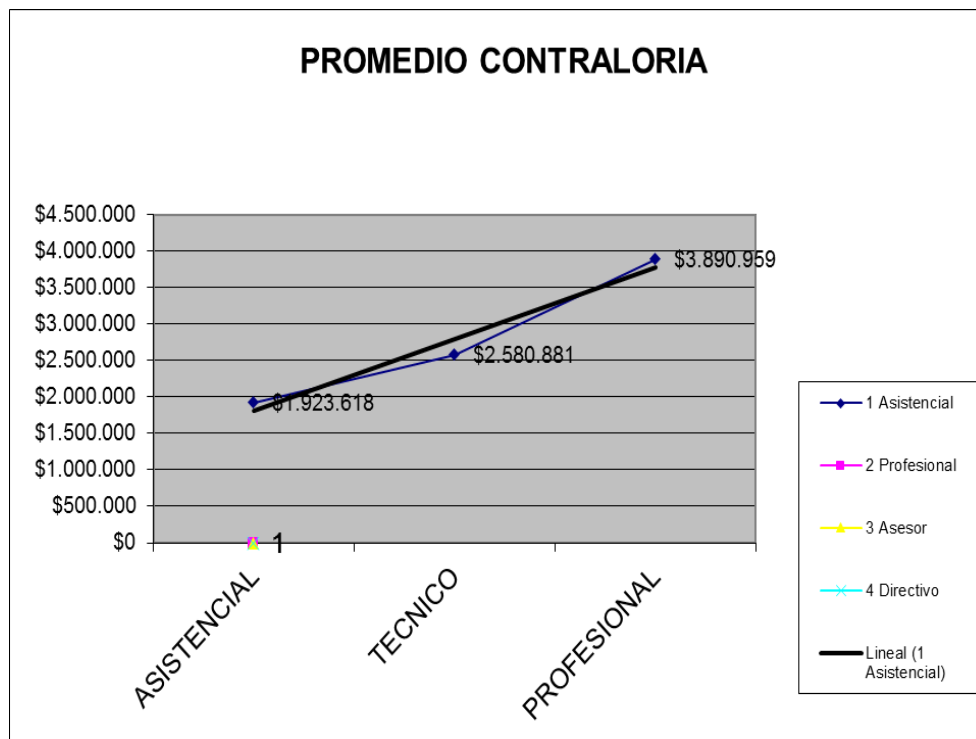


**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ANALISIS ASIGNACIONES BÁSICAS REALES**

NIVELES	ABP	% BRECHA	DIFERENCIA SALARIAL
ASISTENCIAL	\$1.923.618	46%	\$1.160.890
TECNICO	\$2.580.881	6%	\$156.777
PROFESIONAL	\$3.890.959	22%	\$933.009
PROMEDIO	\$1.679.092		

ABP: Asignación Básica Promedio Mensual





***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

## **ANÁLISIS SALARIAL DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL**

**ANEXO 4 PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.  
(Decreto 022 de 18 Enero/ 2019)**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ANÁLISIS DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL ASISTENCIAL - PERSONERÍA**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL
07	121	\$2.695.559	\$326.162.639
06	25	\$2.695.459	\$67.386.475
05	35	\$2.695.359	\$94.337.565
04	35	\$2.695.259	\$94.334.065
03	96	\$2.695.159	\$258.735.264
02	33	\$2.695.059	\$88.936.947
01	40	\$2.537.127	\$101.485.080
	385	\$18.708.981	\$1.031.378.035
<b>Promedio ponderado:</b>	<b>Promedio:</b>	<b>\$2.678.904</b>	

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Nivel Asistencial**

Máximo	\$2.695.559	1,062445435
Mínimo	\$2.537.127	0,062445435
Porcentaje Diferencia Salarial		
en \$	\$158.432,00	\$2.695.559,00
en %	6%	

**ANÁLISIS DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL PROFESIONAL - PERSONERÍA (20% GASTOS DE REPRESENTACIÓN)**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA+20%	ASIGNACIÓN TOTAL
07	233	\$4.537.043	\$1.057.130.972
06	15	\$4.244.632	\$63.669.474
05	52	\$4.140.877	\$215.325.614
04	15	\$4.070.633	\$61.059.492
03	15	\$4.070.448	\$61.056.720
02	32	\$4.070.267	\$130.248.538
01	59	\$3.861.492	\$227.828.028
	421	\$28.995.391	\$1.816.318.838
<b>Promedio ponderado:</b>		<b>\$4.314.297</b>	



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Nivel Profesional**

Máximo	\$4.537.043		
Mínimo	\$3.861.492		1,174945591 0,174945591
Porcentaje Diferencia Salarial			
en \$	\$675.551,00	\$4.537.043,00	
en %	15%		

**ANÁLISIS POR NIVELES ASIGNACIONES BÁSICAS MENSUALES  
PROMEDIO**

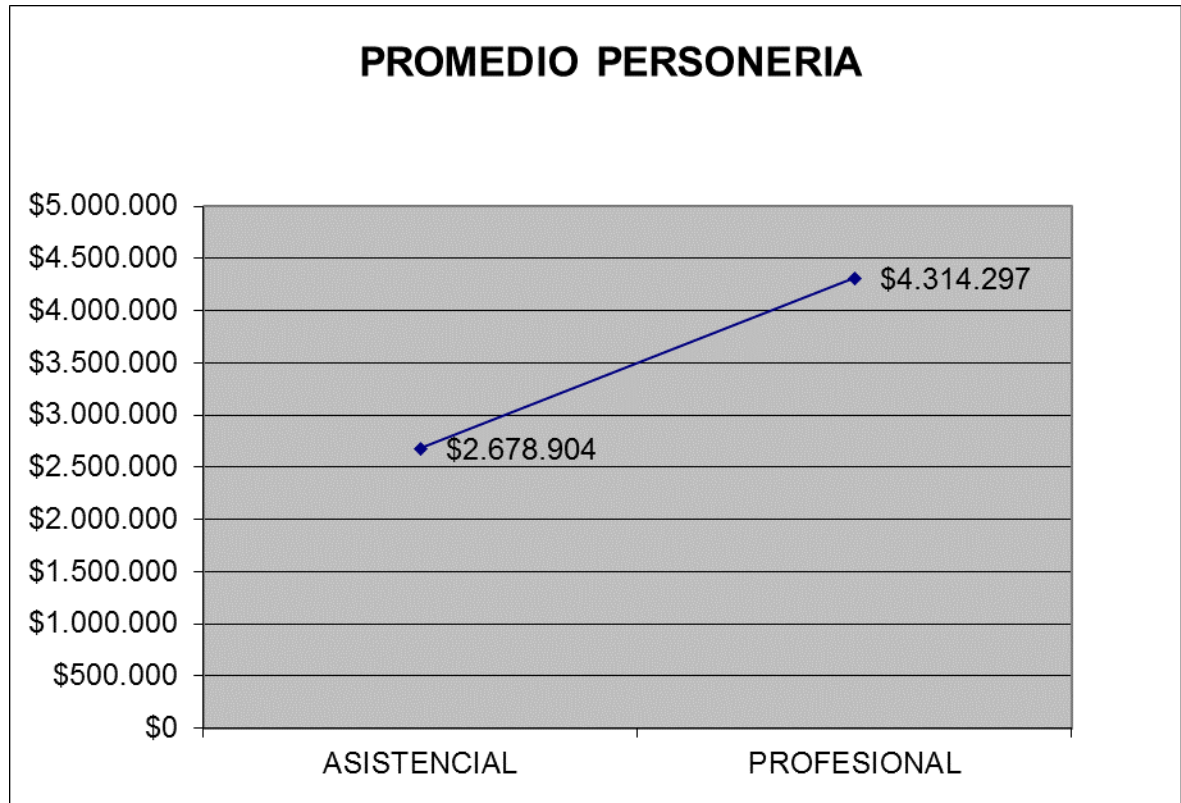
**ANALISIS POR NIVELES ASIGNACIONES BASICAS MENSUALES PROMEDIO**

NIVELES	ABP	% BRECHA	DIFERENCIA SALARIAL
ASISTENCIAL	\$2.678.904	6%	\$158.432
PROFESIONAL	\$4.314.297	15%	\$675.551
PROMEDIO	\$1.748.300		

**ABP : Asignación Básica Promedio Mensual**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**



Fuente: Decreto 022 de 18 Enero/19

**ANÁLISIS ASIGNACIONES BÁSICAS REALES**

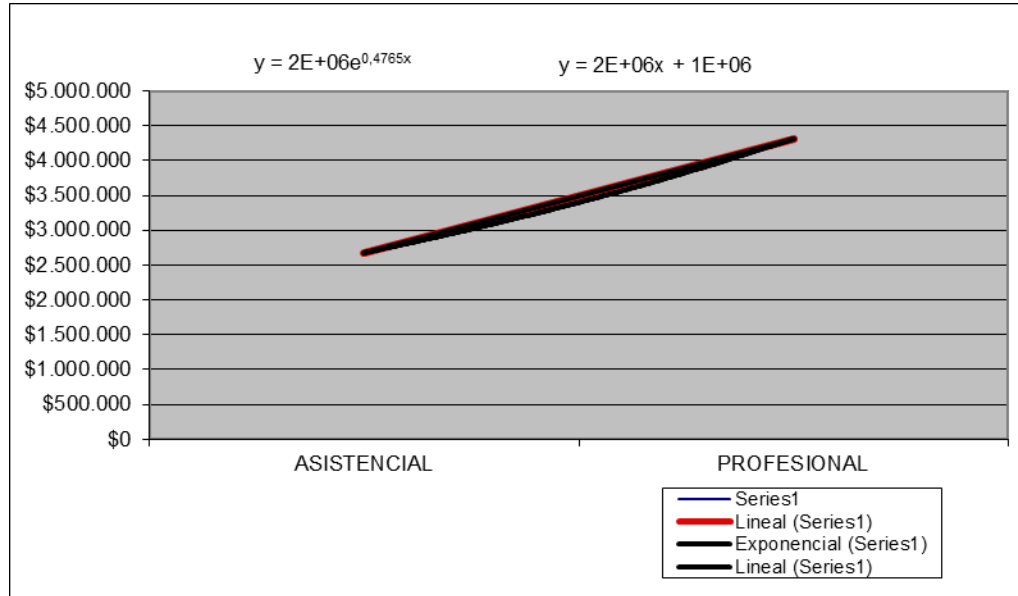
**ANALISIS ASIGNACIONES BASICAS REALES**

NIVELES	ABP	% BRECHA
ASISTENCIAL	\$2.678.904	6%
PROFESIONAL	\$4.314.297	15%
PROMEDIO	\$1.748.300	

**ABP : Asignación Básica Promedio Mensual**



## “Una Contraloría aliada con Bogotá”



Fuente: Decreto 022 de 18 Enero/19



***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

## **ANÁLISIS SALARIAL DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL**

**ANEXO 5 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.  
(Decreto 024 de 18 Enero/ 2019)**





**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL ASISTENCIAL - CONCEJO**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL
11	7	\$2.695.559	\$18.868.913
09	6	\$2.695.359	\$16.172.154
08	8	\$2.695.259	\$21.562.072
07	3	\$2.558.483	\$7.675.449
05	1	\$2.537.127	\$2.537.127
04	9	\$2.471.289	\$22.241.601
03	19	\$2.307.077	\$43.834.463
02	2	\$2.167.497	\$4.334.994
01	2	\$1.962.220	\$3.924.440
	57	\$22.089.870	\$141.151.213
	<b>Promedio:</b>	<b>\$2.476.337</b>	

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Nivel Asistencial**

Máximo	\$2.695.559	1,373729245
Mínimo	\$1.962.220	0,373729245
Porcentaje Diferencia Salarial		
en \$	\$733.339,00	\$2.695.559,00
en %	27%	

**ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL TECNICO - CONCEJO**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL
05	1	\$2.722.574	\$2.722.574
01	1	\$2.307.682	\$1.957.792
	<b>Promedio:</b>	<b>\$2.340.183</b>	<b>\$4.680.366</b>

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Nivel Técnico**

Máximo	\$2.722.574	1,179787336
Mínimo	\$2.307.682	0,179787336



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

Porcentaje Diferencia Salarial  
 en \$                      \$414.892,00                      \$2.722.574,00  
 en %                                      15%

**ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS  
 NIVEL PROFESIONAL - CONCEJO**

<b>GRADOS</b>	<b>N° CARGOS</b>	<b>ASIGNACIÓN BÁSICA 2019</b>	<b>ASIGNACIÓN TOTAL</b>
05	1	\$4.642.394	\$4.642.394
04	9	\$4.247.147	\$38.224.323
03	6	\$3.898.293	\$23.389.758
02	2	\$3.637.364	\$7.274.728
01	3	\$3.405.816	\$10.217.448
	21	\$19.831.014	\$83.748.651
	<b>Promedio:</b>	<b>\$3.988.031</b>	

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
 Nivel Profesional**

Máximo                      \$4.642.394                      1,363078334  
 Mínimo                      \$3.405.816                      0,363078334

Porcentaje Diferencia Salarial  
 en \$                      \$1.236.578,00                      \$4.642.394,00  
 en %                                      27%

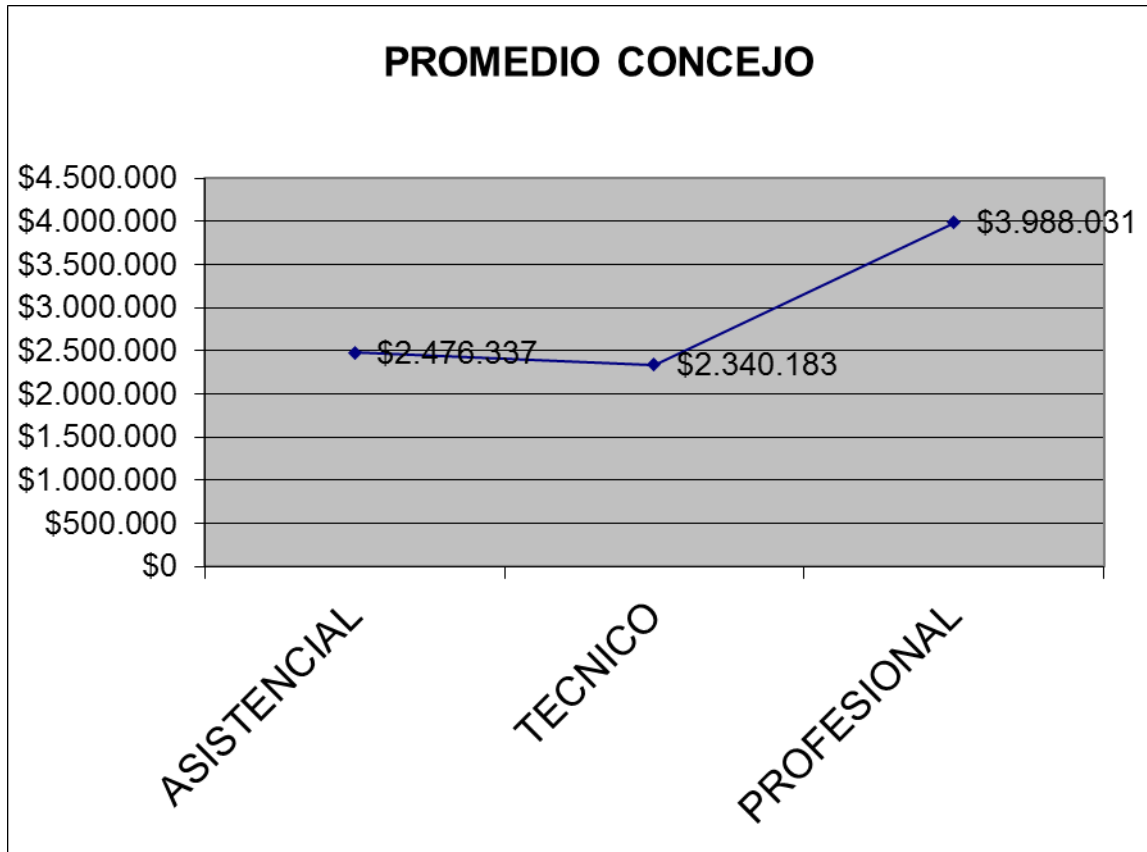
**ANÁLISIS ASIGNACIONES BÁSICAS MENSUAL PROMEDIO**

<b>NIVELES</b>	<b>ABP</b>	<b>% BRECHA</b>	<b>DIERENCIA SALARIAL</b>
<b>ASISTENCIAL</b>	\$2.476.337	<b>27%</b>	\$733.339
<b>TECNICO</b>	\$2.340.183	<b>15%</b>	\$414.892
<b>PROFESIONAL</b>	\$3.988.031	<b>27%</b>	\$1.236.578
<b>PROMEDIO</b>	\$1.760.910		

**ABP : Asignación Básica Promedio Mensual**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**



Fuente: Decreto 024 de 18 Enero/19

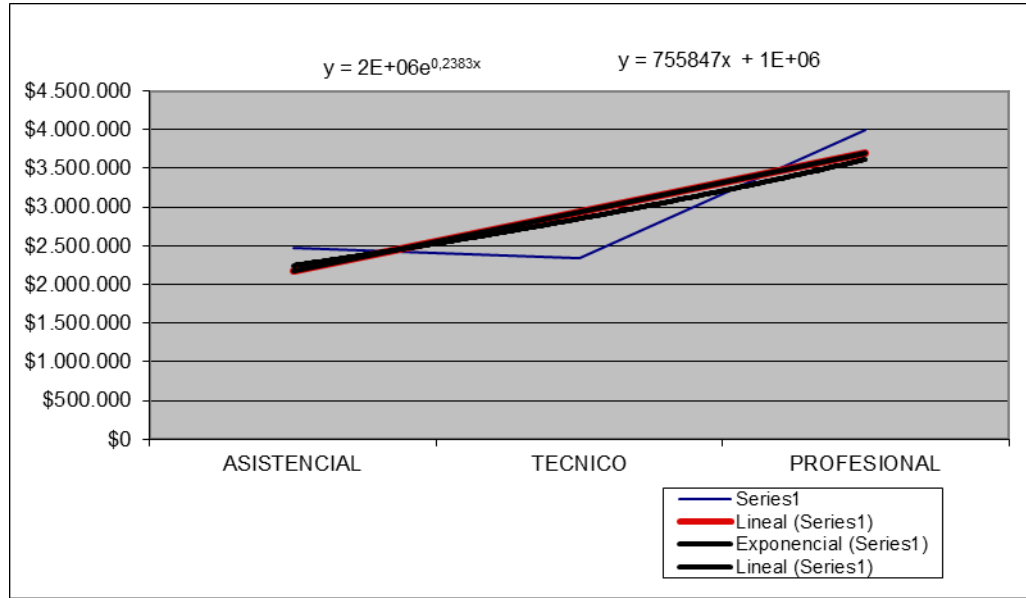
### ANÁLISIS ASIGNACIONES BÁSICAS REALES

NIVELES	ABP	% BRECHA
ASISTENCIAL	\$2.476.337	27%
TECNICO	\$2.340.183	15%
PROFESIONAL	\$3.988.031	27%
PROMEDIO	\$1.760.910	

**ABP : Asignación Básica Promedio Mensual**



## “Una Contraloría aliada con Bogotá”



Fuente: Decreto 024 de 18 Enero/19



***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

## **ANÁLISIS SALARIAL DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL**

**ANEXO 6 VEEDURÍA DE BOGOTÁ, D.C.  
(Decreto 023 de 18 Enero/ 2019)**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL ASISTENCIAL - VEEDURÍA**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL
05	1	\$2.695.559	\$2.695.559
04	1	\$2.695.459	\$2.695.459
03	10	\$2.695.359	\$26.953.590
02	6	\$2.167.497	\$13.004.982
01	4	\$2.167.345	\$8.669.380
	22	\$12.421.219	\$54.018.970
	<b>Promedio:</b>	<b>\$2.455.408</b>	

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Nivel Asistencial**

Máximo	\$2.695.559	1,243714775
Mínimo	\$2.167.345	0,243714775
Porcentaje Diferencia Salarial		
en \$	\$528.214,00	\$2.695.559,00
en %	20%	

**ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL TÉCNICO - VEEDURÍA**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL
02	4	\$2.722.574	\$10.890.296
01	2	\$2.722.474	\$1.957.792
	6	\$5.445.048	\$12.848.088
	<b>Promedio:</b>	<b>\$2.141.348</b>	

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Nivel Técnico**

Máximo	\$2.722.574	1,000036731
Mínimo	\$2.722.474	3,67313E-05
Porcentaje Diferencia Salarial		
en \$	\$100,00	\$2.722.574,00
en %	0%	



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

---

**ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL PROFESIONAL - VEEDURÍA**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL
04	5	\$5.981.235	\$29.906.175
03	7	\$5.879.858	\$41.159.006
02	8	\$5.724.954	\$45.799.632
01	12	\$4.313.625	\$51.763.500
	32	\$21.899.672	\$168.628.313
	<b>Promedio:</b>	<b>\$5.269.635</b>	

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Nivel Profesional**

Máximo	\$5.981.235		
Mínimo	\$4.313.625		
Porcentaje Diferencia Salarial en \$	\$1.667.610,00		\$5.981.235,00
en %	28%		

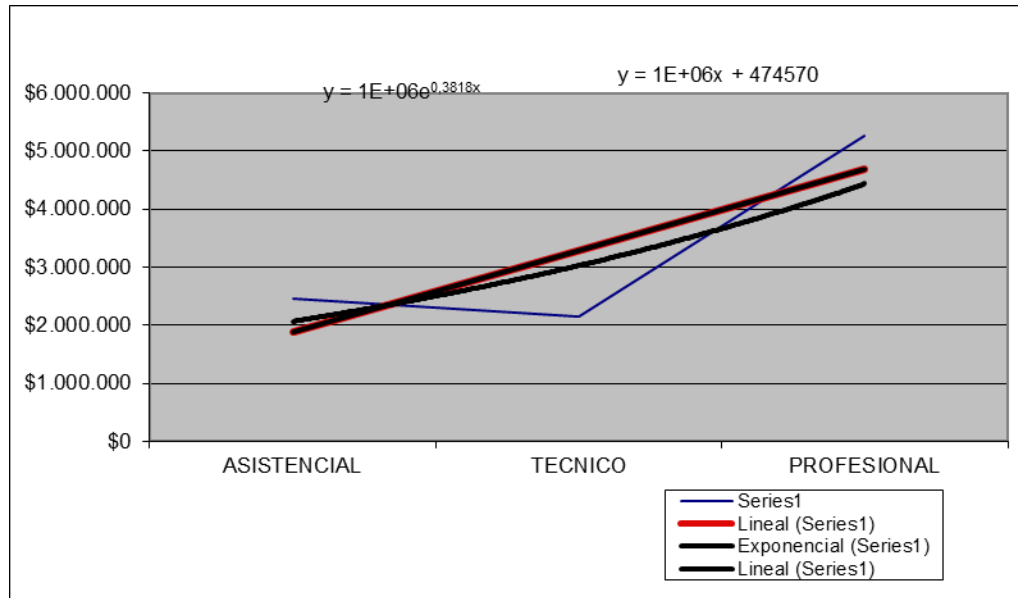
**ANÁLISIS ASIGNACIONES BÁSICAS REALES**

NIVEL	ABP	% BRECHA
ASISTENCIAL	\$2.455.408	20%
TECNICO	\$2.141.348	0%
PROFESIONAL	\$5.269.635	28%
PROMEDIO	\$1.973.278	

**ABP : Asignación  
Básica Promedio  
Mensual**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**



Fuente: Decreto 023 de 18 Enero/19

**ANÁLISIS ASIGNACIONES BASICAS MENSUAL PROMEDIO**

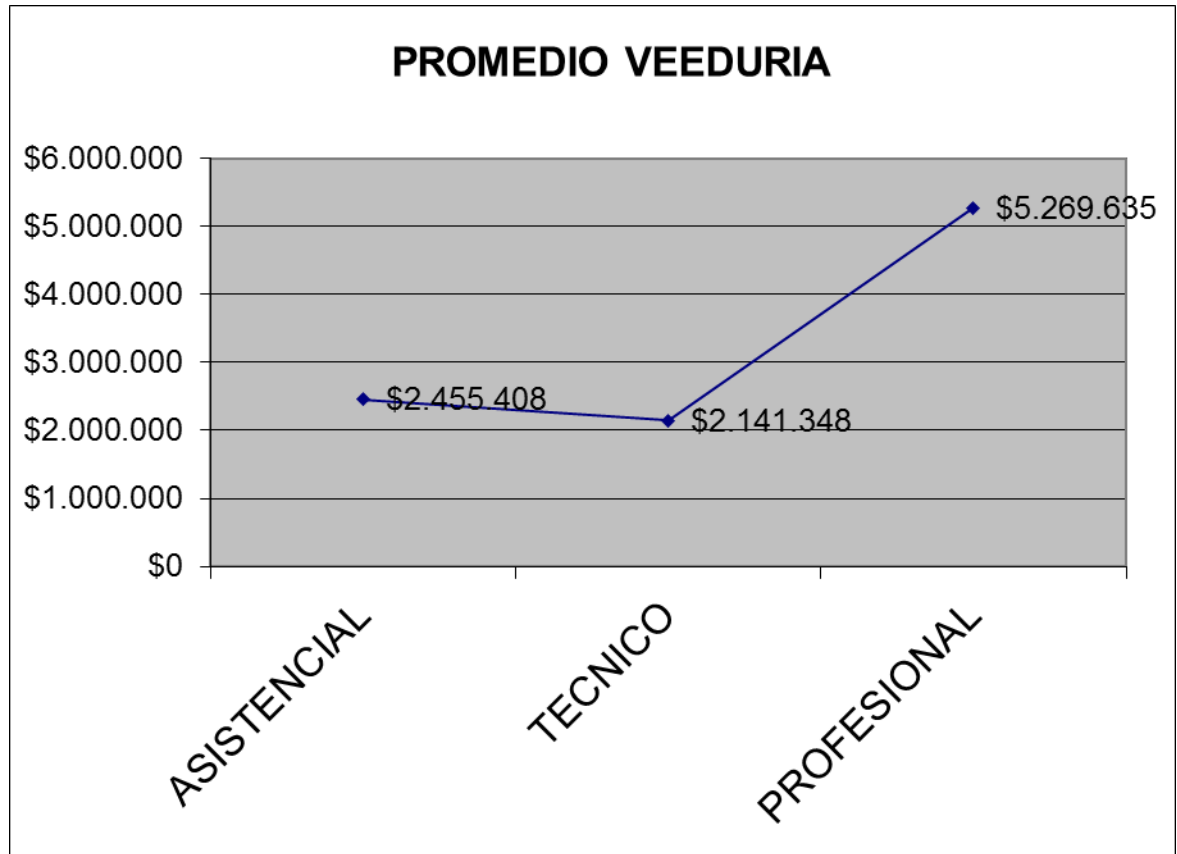
NIVELES	ABP	% BRECHA	DIFERENCIA SALARIAL
ASISTENCIAL	\$2.455.408	20%	\$528.214
TECNICO	\$2.141.348	0%	\$100
PROFESIONAL	\$5.269.635	28%	\$1.667.610
PROMEDIO	\$1.973.278		

**ABP : Asignación Básica Promedio Mensual**





**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**



Fuente: Decreto 023 de 18 Enero/19



***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

**ANÁLISIS POR NIVELES  
DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL  
(Decretos 021, 022, 023, 024 de 18 Enero/19)**

**ANEXO 7 NIVEL ASISTENCIAL.**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ANÁLISIS DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL ASISTENCIAL - PERSONERÍA**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL
07	121	\$2.695.559	\$326.162.639
06	25	\$2.695.459	\$67.386.475
05	35	\$2.695.359	\$94.337.565
04	35	\$2.695.259	\$94.334.065
03	96	\$2.695.159	\$258.735.264
02	33	\$2.695.059	\$88.936.947
01	40	\$2.537.127	\$101.485.080
	385	\$18.708.981	\$1.031.378.035
<b>Promedio ponderado:</b>	<b>Promedio:</b>	<b>\$2.678.904</b>	

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Nivel Asistencial**

Máximo	\$2.695.559	1,062445435
Mínimo	\$2.537.127	0,062445435
Porcentaje Diferencia Salarial		
en \$	\$158.432,00	\$2.695.559,00
en %	6%	

**ANALISIS DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL ASISTENCIAL - CONCEJO**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL
11	7	\$2.695.559	\$18.868.913
09	6	\$2.695.359	\$16.172.154
08	8	\$2.695.259	\$21.562.072
07	3	\$2.558.483	\$7.675.449
05	1	\$2.537.127	\$2.537.127
04	9	\$2.471.289	\$22.241.601
03	19	\$2.307.077	\$43.834.463
02	2	\$2.167.497	\$4.334.994
01	2	\$1.962.220	\$3.924.440
	57	\$22.089.870	\$141.151.213
	<b>Promedio:</b>	<b>\$2.476.337</b>	



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Nivel Asistencial**

Máximo	\$2.695.559		
			1,373729245
Mínimo	\$1.962.220		0,373729245
Porcentaje Diferencia Salarial en \$	\$733.339,00	\$2.695.559,00	
en %	27%		

**ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS**

**NIVEL ASISTENCIAL - CONTRALORÍA**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL
09	6	\$2.537.127	\$15.222.762
08	58	\$2.415.687	\$140.109.846
07	9	\$2.233.179	\$20.098.611
04	30	\$1.648.433	\$49.452.990
03	29	\$1.624.034	\$47.096.986
01	33	\$1.376.237	\$45.415.821
	165	\$11.834.697	\$317.397.016
	<b>Promedio:</b>	<b>\$1.923.618</b>	

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Acuerdo 519 de 2012  
Nivel Asistencial**

Máximo	\$2.537.127		
			1,843524771
Mínimo	\$1.376.237		0,843524771
Porcentaje Diferencia Salarial en \$	\$1.160.890,00	\$2.537.127,00	
en %	46%		

**ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL ASISTENCIAL - VEEDURÍA**

GRADOS	N°	ASIGNACIÓN BÁSICA	ASIGNACIÓN
--------	----	-------------------	------------



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

	<b>CARGOS</b>	<b>2019</b>	<b>TOTAL</b>
05	1	\$2.695.559	\$2.695.559
04	1	\$2.695.459	\$2.695.459
03	10	\$2.695.359	\$26.953.590
02	6	\$2.167.497	\$13.004.982
01	4	\$2.167.345	\$8.669.380
	22	\$12.421.219	\$54.018.970
	<b>Promedio:</b>	<b>\$2.455.408</b>	

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Nivel Asistencial**

Máximo	\$2.695.559	1,243714775
Mínimo	\$2.167.345	0,243714775
Porcentaje Diferencia Salarial en \$	\$528.214,00	\$2.695.559,00
en %	20%	

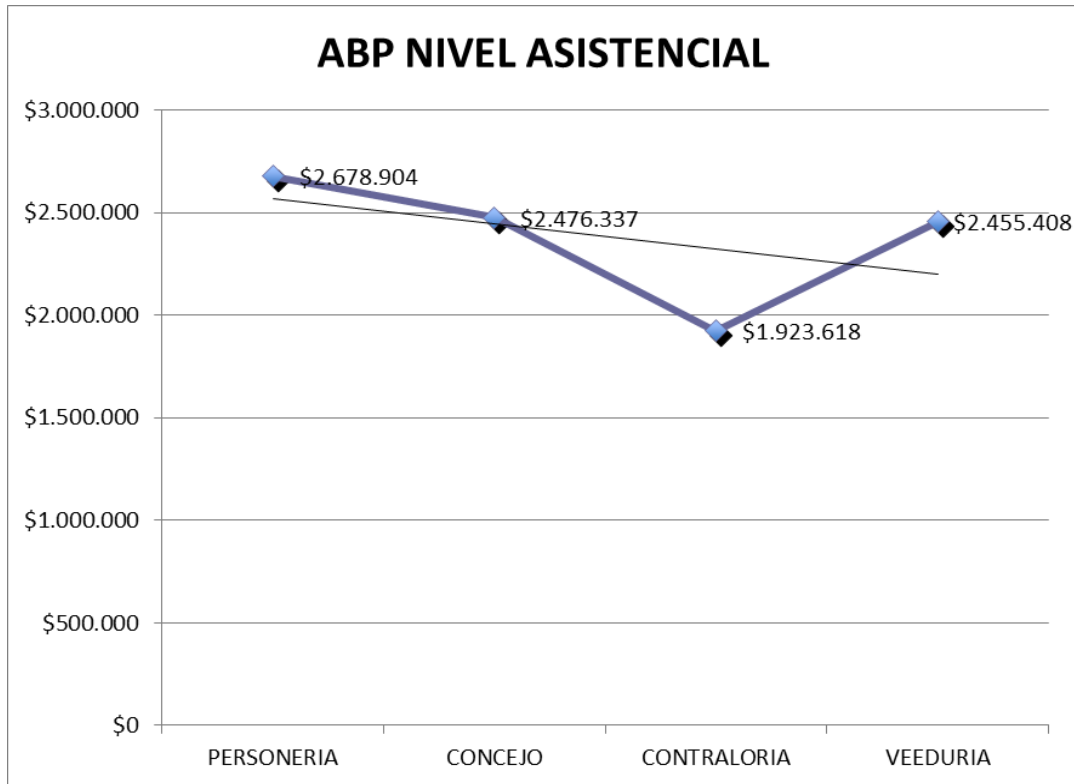
**PROMEDIO NIVEL ASISTENCIAL DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL**

<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>	<b>ABP</b>	<b>% BRECHA</b>
<b>PERSONERIA</b>	\$2.678.904	<b>6%</b>
<b>CONCEJO</b>	\$2.476.337	<b>27%</b>
<b>CONTRALORIA</b>	\$1.923.618	<b>46%</b>
<b>VEEDURIA</b>	\$2.455.408	<b>20%</b>
<b>PROMEDIO</b>	\$2.383.567	

**ABP: Asignación básica  
Promedio Mensual**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**



Fuente: Decretos 021, 022, 023, 024 de 18 Enero /19



***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

**ANÁLISIS POR NIVELES  
DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL  
(Decretos 021, 022, 023, 024 de 18 Enero/19)**

**ANEXO 8 NIVEL TÉCNICO**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL TÉCNICO - CONCEJO**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2016	ASIGNACIÓN TOTAL
05	1	\$2.722.574	\$2.722.574
01	1	\$2.307.682	\$2.307.682
	<b>Promedio:</b>	<b>\$2.515.128</b>	<b>\$5.030.256</b>

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Nivel Técnico**

Máximo	\$2.722.574	1,179787336
Mínimo	\$2.307.682	0,179787336
Porcentaje Diferencia Salarial		
en \$	\$414.892,00	\$2.722.574,00
en %	15%	

**ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL TECNICO - CONTRALORÍA**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL
05	72	\$2.628.066	\$189.220.752
03	31	\$2.471.289	\$76.609.959
	103	\$5.099.355	\$265.830.711
	<b>Promedio:</b>	<b>\$2.580.881</b>	

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Acuerdo 519 de 2012  
Nivel Técnico**

Máximo	\$2.628.066	1,063439363
Mínimo	\$2.471.289	0,063439363
Porcentaje Diferencia Salarial		
en \$	\$156.777,00	\$2.628.066,00
en %	6%	





**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL TÉCNICO - VEEDURÍA**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL
02	4	\$2.722.574	\$10.890.296
01	2	\$2.307.682	\$1.957.792
	6	\$5.030.256	\$12.848.088
	<b>Promedio:</b>	<b>\$2.141.348</b>	

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Nivel Técnico**

Máximo	\$2.722.574	1,179787336
Mínimo	\$2.307.682	0,179787336
Porcentaje Diferencia Salarial		
en \$	\$414.892,00	\$2.722.574,00
en %	15%	

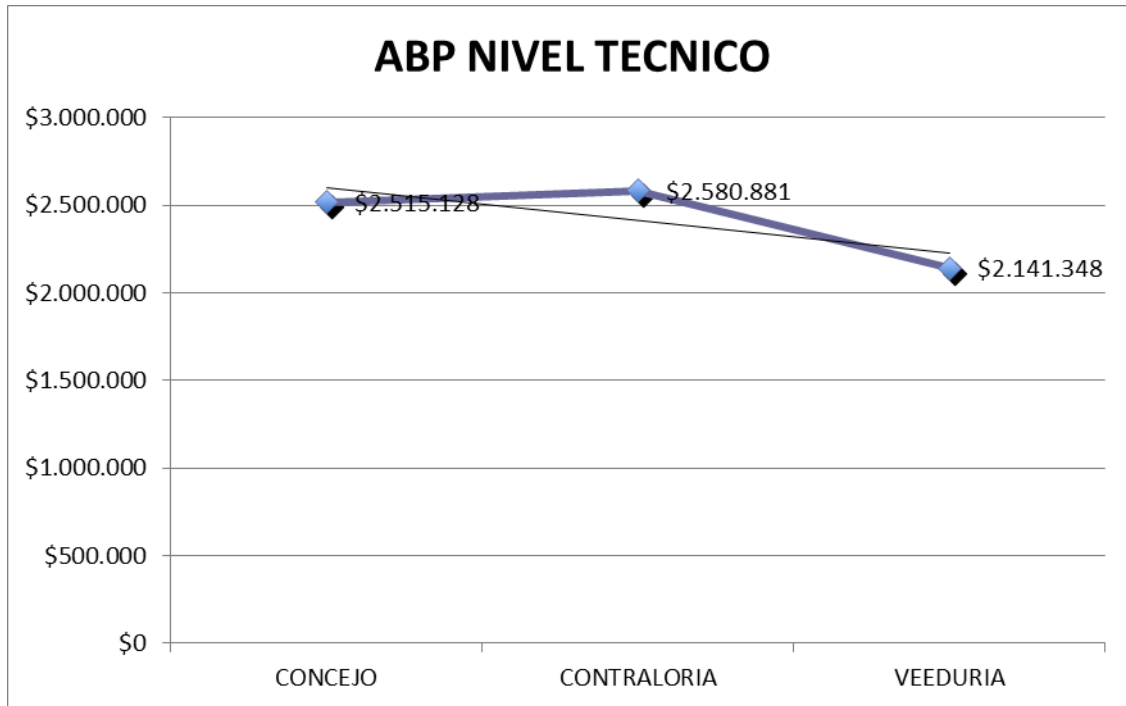
**PROMEDIO NIVEL TÉCNICO DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL**

NIVEL TECNICO	ABP	% BRECHA
CONCEJO	\$2.515.128	15%
CONTRALORÍA	\$2.580.881	6%
VEEDURÍA	\$2.141.348	15%
PROMEDIO	\$2.412.452	

**ABP: Asignación básica  
Promedio mensual**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**



Fuente: Decretos 021, 022, 023, 024 de 18 Enero/19



***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

**ANÁLISIS POR NIVELES  
DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL  
(Decretos 021, 022, 023, 024 de 18 Enero/19)**

**ANEXO 9 NIVEL PROFESIONAL**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ANÁLISIS DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL PROFESIONAL - PERSONERÍA (20% GASTOS DE REPRESENTACION)**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA+20%	ASIGNACIÓN TOTAL
07	233	\$4.537.043	\$1.057.130.972
06	15	\$4.244.632	\$63.669.474
05	52	\$4.140.877	\$215.325.614
04	15	\$4.070.633	\$61.059.492
03	15	\$4.070.448	\$61.056.720
02	32	\$4.070.267	\$130.248.538
01	59	\$3.861.492	\$227.828.028
	421	\$28.995.391	\$1.816.318.838
<b>Promedio ponderado:</b>		<b>\$4.314.297</b>	

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Nivel Profesional**

Máximo	\$4.537.043	1,174945591
Mínimo	\$3.861.492	0,174945591
Porcentaje Diferencia Salarial		
en \$	\$675.551,00	\$4.537.043,00
en %	15%	

**ANÁLISIS DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL PROFESIONAL - CONCEJO**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA	ASIGNACIÓN TOTAL
05	1	\$4.642.394	\$4.642.394
04	9	\$4.247.146	\$38.224.314
03	6	\$3.898.293	\$23.389.758
02	2	\$3.637.364	\$7.274.728
01	3	\$3.405.816	\$10.217.448
	21	\$19.831.013	\$83.748.642
	<b>Promedio:</b>	<b>\$3.988.031</b>	

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Nivel Profesional**

Máximo	\$4.642.394
--------	-------------



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

Mínimo	\$3.405.816	1,363078334
		0,363078334
Porcentaje Diferencia Salarial		
en \$	\$1.236.578,00	\$4.642.394,00
en %	27%	

**ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL PROFESIONAL - CONTRALORÍA**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL
07	210	\$4.325.049	\$908.260.290
05	48	\$4.002.465	\$192.118.320
03	283	\$3.678.626	\$1.041.051.158
01	73	\$3.392.040	\$247.618.920
	614	\$15.398.180	\$2.389.048.688
	<b>Promedio:</b>	<b>\$3.890.959</b>	

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Acuerdo 206 de 2006  
Nivel Profesional**

Máximo	\$4.325.049	1,275058372
Mínimo	\$3.392.040	0,275058372
Porcentaje Diferencia Salarial		
en \$	\$933.009,00	\$4.325.049,00
en %	22%	

**ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS  
NIVEL PROFESIONAL - VEEDURÍA**

GRADOS	N° CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA 2019	ASIGNACIÓN TOTAL
04	5	\$5.981.235	\$29.906.175
03	7	\$5.879.858	\$41.159.006
02	8	\$5.724.954	\$45.799.632
01	12	\$4.313.625	\$51.763.500
	32	\$21.899.672	\$168.628.313
	<b>Promedio:</b>	<b>\$5.269.635</b>	



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**Análisis de Intervalo por Nivel Ocupacional:  
Nivel Profesional**

Máximo	\$5.981.235	
Mínimo	\$4.313.625	1,386591324 0,386591324
Porcentaje Diferencia Salarial		
en \$	\$1.667.610,00	\$5.981.235,00
en %	28%	

ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS				
SESGO MUESTRAL - CONTRALORÍA				
PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Nivel Ejecutivo)				
09	3	\$5.026.347	\$15.079.041	
08	4	\$4.589.812	\$18.359.248	

NOTA: PROFESIONAL ESPECIALIZADO 08-09 CORRESPONDIAN AL NIVEL EJECUTIVO

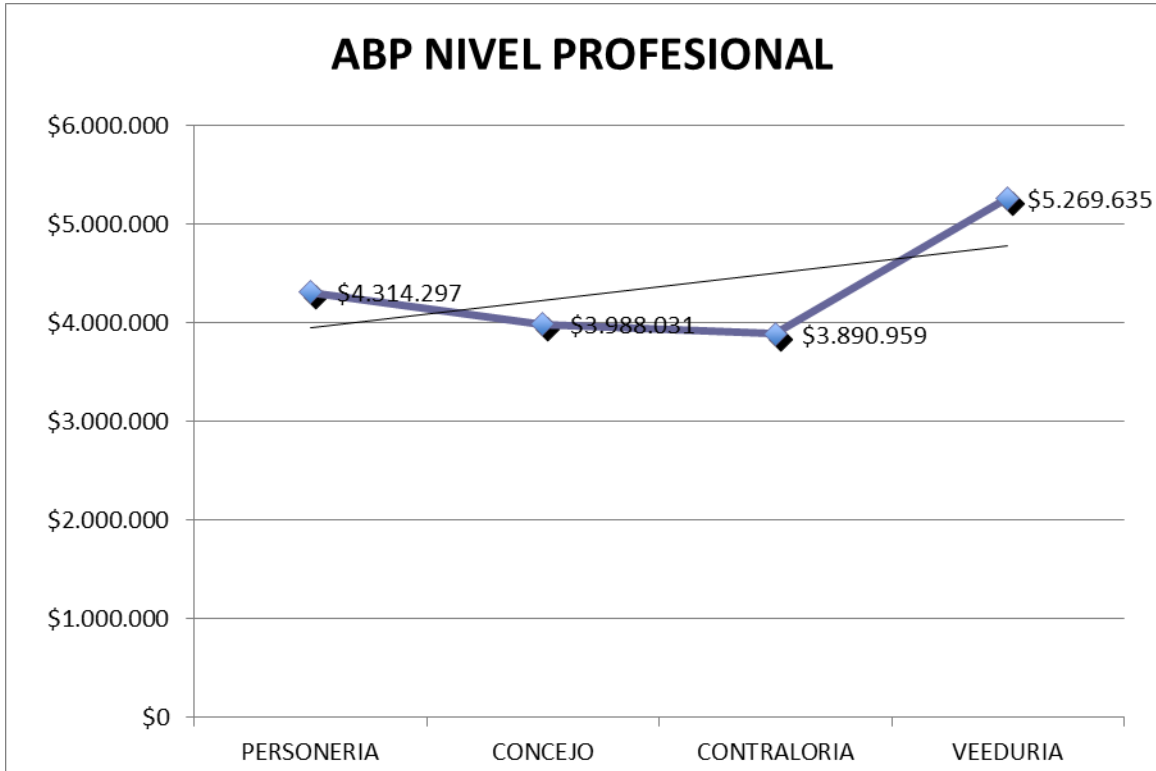
PROMEDIO NIVEL PROFESIONAL DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL

ENTIDAD (NIVEL PROFESIONAL)	ABP	% BRECHA
<b>PERSONERÍA</b>	\$4.314.297	<b>15%</b>
<b>CONCEJO</b>	\$3.988.031	<b>27%</b>
<b>CONTRALORÍA</b>	\$3.890.959	22%
<b>VEEDURÍA</b>	\$5.269.635	28%
<b>PROMEDIO</b>	\$4.365.730	

**ABP: Asignación Básica  
Promedio**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**



Fuente: Decretos 012, 022, 023,024 de 18 Enero/19



***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

## **ANEXO 10 CUADRO Y GRÁFICO RESUMEN**



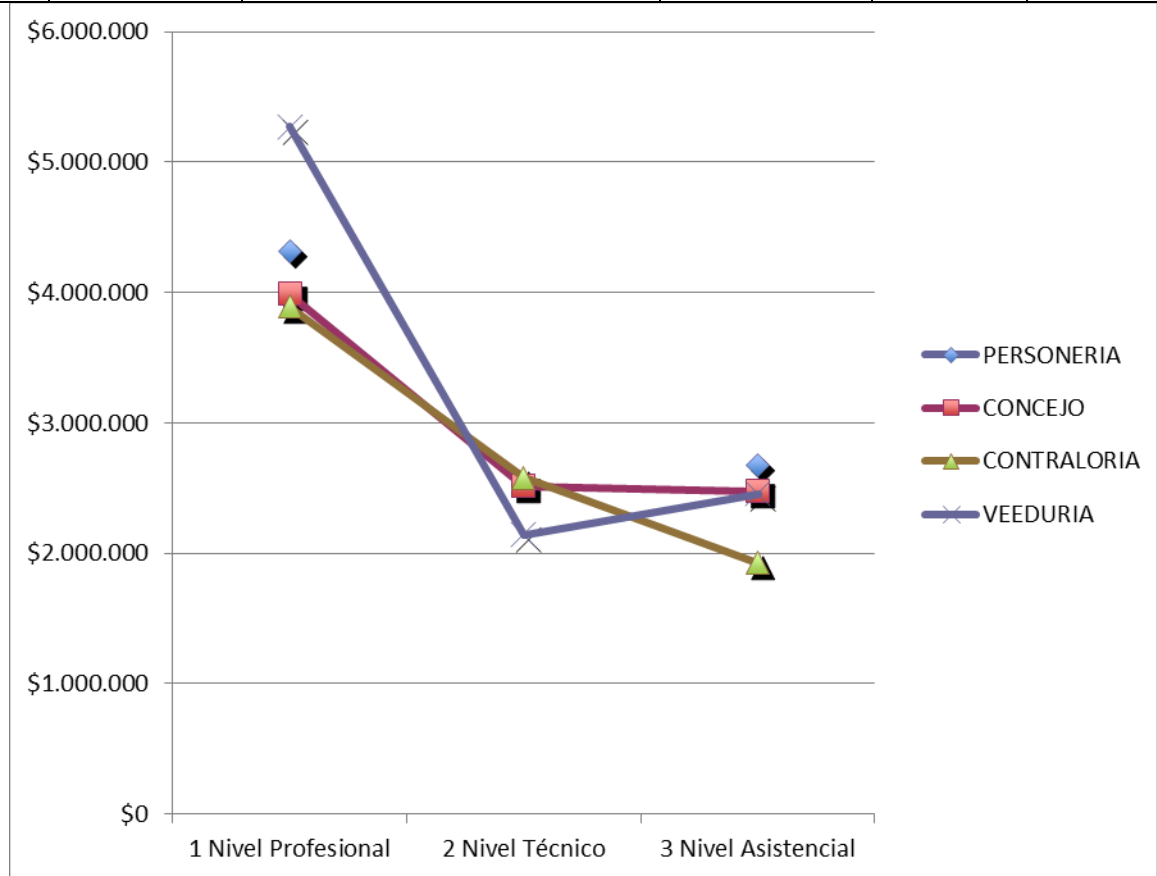


**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

TABLA Y GRÁFICO DE RESUMEN DE PROMEDIOS PONDERADOS DE LOS ORGANISMO DE CONTROL

CUADRO DE RESUMEN DE PROMEDIOS PONDERADOS POR NIVELES DE LOS ORGANOS DE CONTROL

NIVELES	PERSONERIA	CONCEJO	CONTRALORIA	VEEDURIA	MEDIA NIVEL
1 Nivel Profesional	\$4.314.297	\$3.988.031	\$3.890.959	\$5.269.635	\$4.365.731
2 Nivel Técnico		\$2.515.128	\$2.580.881	\$2.141.348	\$2.412.452
3 Nivel Asistencial	\$2.678.904	\$2.476.337	\$1.923.618	\$2.455.408	\$2.383.567





***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

## **ANEXO 11**

# **DISPERSIÓN DE LA MEDIA DE PROMEDIOS EN LOS DIFERENTES NIVELES DE LOS ENTES DE CONTROL**

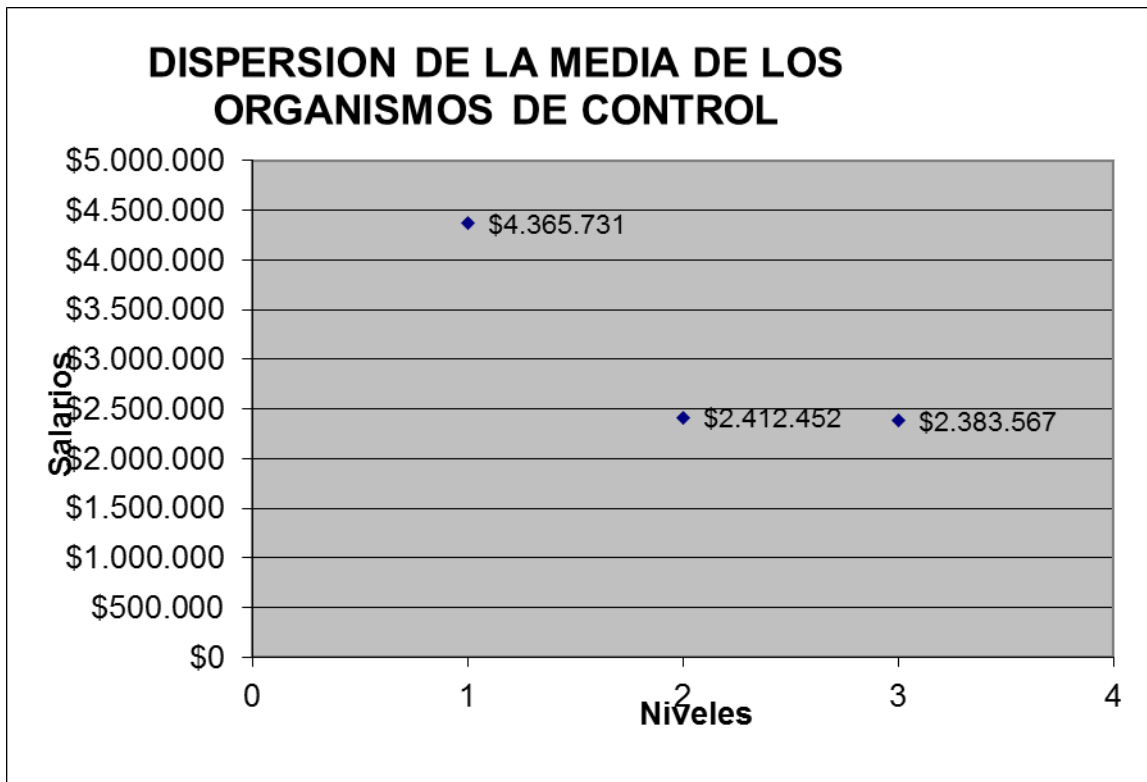


**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

TABLA Y GRÁFICO DIVERSIÓN DE LA MEDIA DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL

DISPERSIÓN DE LA MEDIA DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL

X	Y
Número de Niveles	Media
1 (Profesional)	\$4.365.731
2 (Técnico)	\$2.412.452
3 (Asistencial)	\$2.383.567





***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

## **ANEXO 12**

**CUADRO Y GRÁFICO PROYECCIÓN DE CADA NIVEL  
DE LOS PROMEDIOS INTERNOS, DEL MERCADO, Y  
PROPUESTO POR LA CONTRALORÍA DE BOGOTÁ,  
D.C.**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

---

CUADRO Y GRÁFICO DE LOS PROMEDIOS DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL  
(ASIGNACION  
BÁSICA  
PROMEDIO)

PROYECCIÓN DE LA NUEVA ESCALA SALARIAL TENIENDO EN CUENTA EL PROMEDIO DE LOS DIFERENTES NIVELES DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL (ABM PROMEDIO)

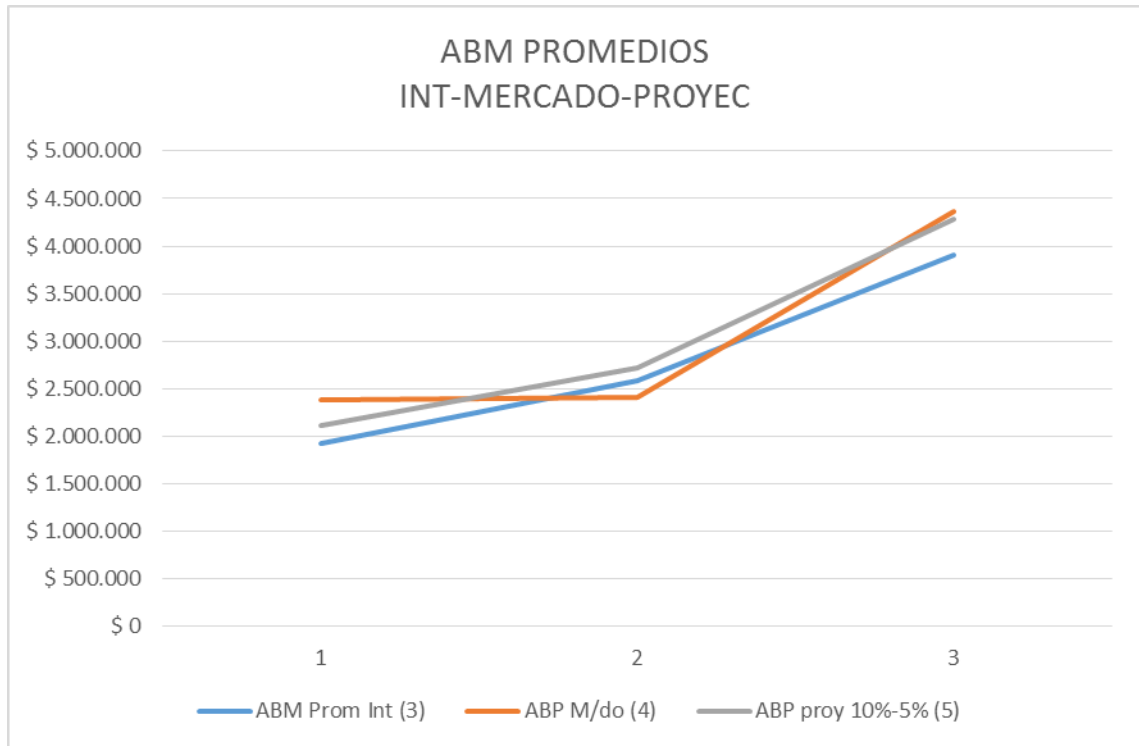
	AB Min (1)	AB Max (2)	ABM Prom Int (3)	ABP M/do (4)	ABP proy 10%-5% (5)
Asistencial	\$1.376.237	\$2.537.127	\$ 1.923.618	\$ 2.383.567	\$ 2.112.515
Técnico	\$2.096.594	\$2.229.600	\$ 2.580.881	\$ 2.412.452	\$ 2.721.323
Profesional	\$2.877.743	\$4.264.258	\$ 3.900.945	\$ 4.368.227	\$ 4.280.055

CONVENCIONES:

- (1) AB Min: Asignación Básica mensual mínima de la Contraloría de Bogotá
- (2) AB Max: Asignación Básica máxima de la Contraloría de Bogotá
- (3) AB Prom: Asignación Básica Promedio Interna Contraloría
- (4) AB Prom: Asignación Básica promedio del Mercado de las entidades de control
- (5) AB Prom proyectada 10%: Asignación Básica Promedio Interna proyectada Contraloría



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**



NOTA 1: Los límites del 10% - 5% con respecto al promedio ponderado, no sobrepasan los mínimos y máximos de la Personería - Veeduría. Decreto fija los límites salariales

NOTA 2: Ante la falta de técnicos en la planta de la Personería y la existencia de un solo cargo en el Concejo de Bogotá, para efectos de la nivelación, se ha tomado los límites establecidos en el Decreto 1028 del 6 de junio de 2019



***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

## **ANEXO 13**

### **LÍMITE SALARIAL DECRETO 1028 DE 06 DE JUNIO DE 2019**

**“Por el cual se fijan los límites salariales...”**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

---

**LÍMITE SALARIAL  
DECRETO 1028 DE 6 DE JUNIO DE 2019**

**NIVEL ASISTENCIAL (165)**

**LÍMITE MÁXIMO SALARIAL:**

<b>DECRETO 1028 DE 6/06/19</b>	<b>\$2.816.860</b>
--------------------------------	--------------------

- **DENOMINACIÓN: AUXILIAR DE SERVICIO GENERAL  
NUMERO: 33 CÓDIGO: 470 GRADO: 01**
- **DENOMINACIÓN: - CONDUCTOR MECÁNICO  
NUMERO: 26 CÓDIGO: 482 GRADO: 04**
- **DENOMINACIÓN: AUXILIAR ADMINISTRATIVO  
NUMERO: 33 CÓDIGO: 407 GRADO: 03 – 04**
- **DENOMINACIÓN: SECRET EJECUTIVO - SECRETARIO  
NUMERO: 73 CÓDIGO: 425 – 440 GRADO: 07 – 08 - 09**

**NIVEL TECNICO (103)**

**LÍMITE MÁXIMO SALARIAL:**

<b>DECRETO 1028 DE 6/06/19</b>	<b>\$2.845.090</b>
--------------------------------	--------------------

- **DENOMINACIÓN: TECNICO  
NUMERO: 103 CÓDIGO: 314 GRADO: 03 - 05**

**NIVEL PROFESIONAL (621)**

**LÍMITE MÁXIMO SALARIAL:**

<b>DECRETO 1028 DE 6/06/19</b>	<b>\$7.674.783</b>
--------------------------------	--------------------

**D. L. 785 de 2005 el nivel ejecutivo se homologa con el nivel profesional.**

- **DENOMINACIÓN: PROFESIONAL UNIVERSITARIO  
NUMERO: 356 CÓDIGO: 219 GRADO: 01 – 03**
- **DENOMINACIÓN: PROFESIONAL ESPECIALIZADO  
NUMERO: 263 CÓDIGO: 222 GRADO: 05 – 07 - 08 – 09**





*“Una Contraloría aliada con Bogotá”*

---

## **ANEXOS 14 AL 20**

**COMPARATIVO DE MERCADEO, MEDIA  
PONDERADA, LÍMITE SALARIAL Y ASIGNACIÓN  
BÁSICA PROYECTADA.  
(LAS ASIGNACIONES BÁSICAS TOMADAS COMO  
REFERENTE CORRESPONDEN A LOS CARGOS  
EQUIVALENTES EN LOS DIFERENTES  
ORGANISMOS DE CONTROL)**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ANEXO 14**

**NIVEL ASISTENCIAL (165)**

**DENOMINACIÓN: AUXILIAR DE SERVICIO GENERAL**

**NUMERO CARGOS: 33 CÓDIGO: 470 GRADO: 01**

**1. LÍMITE MÁXIMO SALARIAL:**

<b>DECRETO 1028 DE 6/06/19</b>	<b>\$2.816.860</b>
--------------------------------	--------------------

**2. DIFERENCIAS CON OTRAS ENTIDADES DE CONTROL**

<b>ENTIDAD REFERENTES</b>	<b>ASIGNACIÓN BÁSICA</b>
<b>PERSONERÍA</b>	<b>\$2.537.127</b>
<b>CONCEJO</b>	<b>\$2.307.077</b>
<b>CONTRALORÍA</b>	<b>\$1.376.237</b>
<b>VEEDURÍA</b>	<b>\$2.167.345</b>



**3. ABM PROMEDIO V/S ABM PROYECTADA**

<b>CÓDIGO GRADO</b>	<b>CONTRALORIA ASIGNACIÓN BÁSICA MENS</b>	<b>DECRETO 1028 DEL 6-06-19 - LIMITE SALARIAL NIVEL ASISTENCIAL</b>	<b>AJUSTE FACTOR SALARIAL PROYECTADA (10%)</b>
<b>470-01</b>	<b>\$1.376.237</b>	<b>\$2.816.860</b>	<b>\$1.513.861</b>

**ABM: Asignación Básica Mensual**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ANEXO 15  
NIVEL ASISTENCIAL (165)**

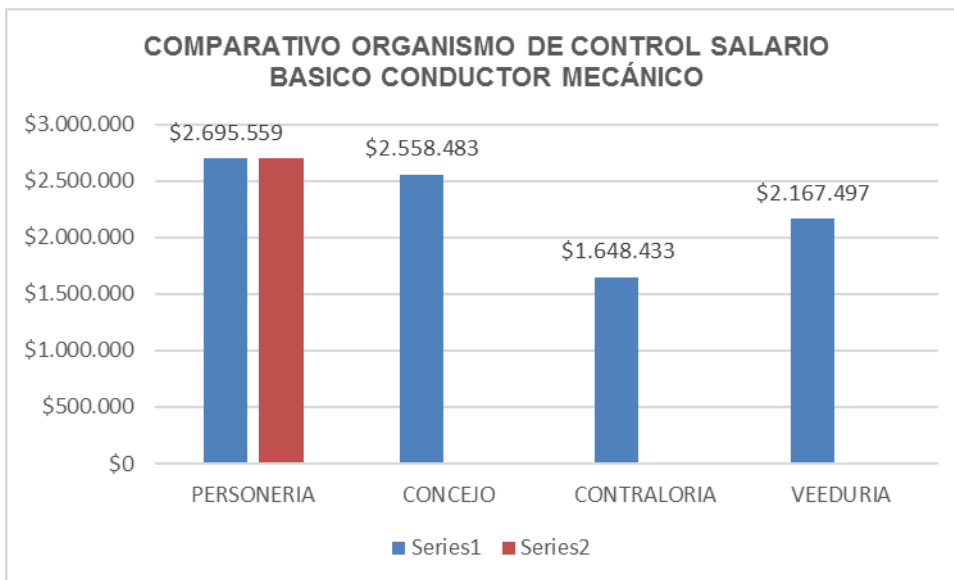
**DENOMINACIÓN: - CONDUCTOR MECÁNICO  
NUMERO: 26 CÓDIGO: 482 GRADO: 04**

**1. LÍMITE MÁXIMO SALARIAL:**

<b>DECRETO 1028 DE 6/06/19</b>	<b>\$2.816.860</b>
--------------------------------	--------------------

**2. DIFERENCIAS CON OTRAS ENTIDADES DE CONTROL**

<b>ENTIDAD</b>	<b>ASIGNACIÓN BÁSICA</b>
<b>PERSONERÍA</b>	<b>\$2.695.059 - \$2.695.559</b>
<b>CONCEJO</b>	<b>\$2.558.483</b>
<b>CONTRALORÍA</b>	<b>\$1.648.433</b>
<b>VEEDURÍA</b>	<b>\$2.167.497</b>



**3. ABM PROMEDIO V/S ABM PROYECTADA**

<b>CÓDIGO GRADO</b>	<b>CONTRALORIA ASIGNACIÓN</b>	<b>DECRETO 1028 DEL 6-06-19 - LIMITE SALARIAL NIVEL ASISTENCIAL</b>	<b>AJUSTE FACTOR SALARIAL PROYECTADA (10%)</b>
<b>482-04</b>	<b>\$1.648.433</b>	<b>\$2.816.860</b>	<b>\$1.813.276</b>

**ABM: Asignación Básica Mensual**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ANEXO 16  
NIVEL ASISTENCIAL (165)**

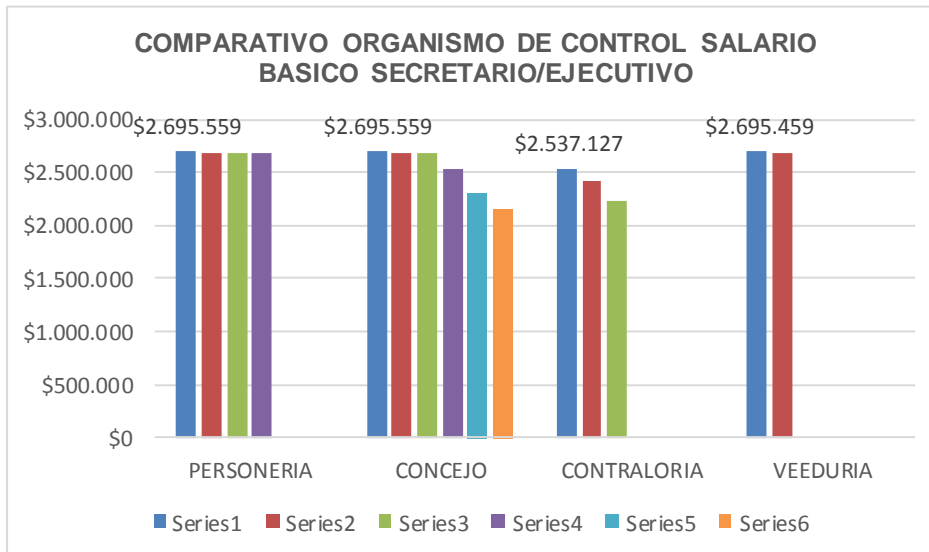
**DENOMINACIÓN: AUXILIAR ADMINISTRATIVO  
NUMERO: 33 CÓDIGO: 407 GRADO: 03 - 04**

**1. LÍMITE MÁXIMO SALARIAL:**

<b>DECRETO 1028 DE 6/06/19</b>	<b>\$2.816.860</b>
--------------------------------	--------------------

**2. DIFERENCIAS CON OTRAS ENTIDADES DE CONTROL**

<b>ENTIDAD</b>	<b>ASIGNACIÓN BÁSICA (MÍNIMA – MÁXIMA)</b>
<b>PERSONERÍA</b>	<b>\$2.695.059 - \$2.695.559</b>
<b>CONCEJO</b>	<b>\$1.962.220 – \$2.695.559</b>
<b>CONTRALORÍA</b>	<b>\$1.624.034 - \$1.648.433</b>
<b>VEEDURÍA</b>	<b>\$2.695.459</b>



**3. ABM PROMEDIO V/S ABM PROYECTADA**

<b>CÓDIGO GRADO</b>	<b>CONTRALORIA ASIGNACIÓN</b>	<b>DECRETO 1028 DEL 6-06-19 - LIMITE SALARIAL NIVEL ASISTENCIAL</b>	<b>AJUSTE FACTOR SALARIAL PROYECTADA 10%</b>
<b>407-03</b>	<b>\$1.624.034</b>	<b>\$2.816.860</b>	<b>\$1.786.437</b>
<b>407-04</b>	<b>\$1.648.433</b>		<b>\$1.813.276</b>



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ABM: Asignación Básica Mensual**

**ANEXO 17  
NIVEL ASISTENCIAL (165)**

**DENOMINACIÓN: SECRET EJECUTIVO - SECRETARIO**

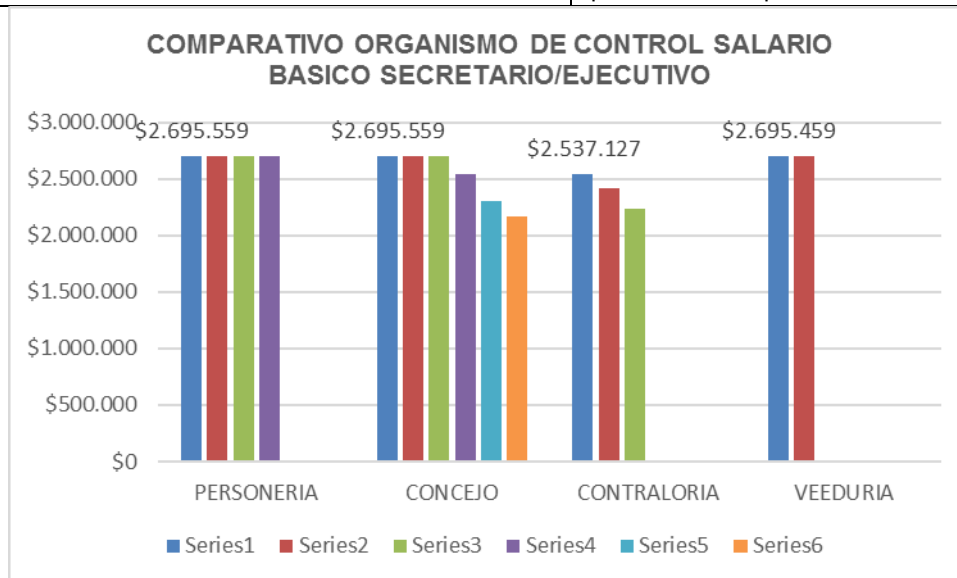
**NUMERO: 73 CÓDIGO: 425 – 440 GRADOS: 07 – 08 - 09**

**1. LÍMITE MAXIMO SALARIAL:**

<b>DECRETO 1028 DE 6/06/19</b>	<b>\$2.816.860</b>
--------------------------------	--------------------

**2. DIFERENCIAS CON OTRAS ENTIDADES DE CONTROL**

<b>ENTIDAD</b>	<b>ASIGNACIÓN BÁSICA (MÍNIMA – MÁXIMA)</b>
<b>PERSONERÍA</b>	<b>\$2.695.159 - \$2.695.559</b>
<b>CONCEJO</b>	<b>\$2.167.497 – 2.695.559</b>
<b>CONTRALORÍA</b>	<b>\$2.233.179 - \$2.537.127</b>
<b>VEEDURÍA</b>	<b>\$2.695.359 - \$2.695.459</b>



**3. ABM PROMEDIO V/S ABM PROYECTADA**

<b>CÓDIGO GRADO</b>	<b>CONTRALORIA ASIGNACIÓN</b>	<b>DECRETO 1028 DEL 6-06-19 - LIMITE SALARIAL NIVEL ASISTENCIAL</b>	<b>AJUSTE FACTOR SALARIAL PROYECTADA 10%</b>
<b>440-07</b>	\$2.233.179	<b>\$2.816.860</b>	<b>\$2.456.497</b>
<b>440-08</b>	\$2.415.687		<b>\$2.657.256</b>
<b>425-09</b>	\$2.537.127		<b>\$2.790.840</b>

**ABM: Asignación Básica Mensual**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ANEXO 18  
NIVEL TECNICO (103)**

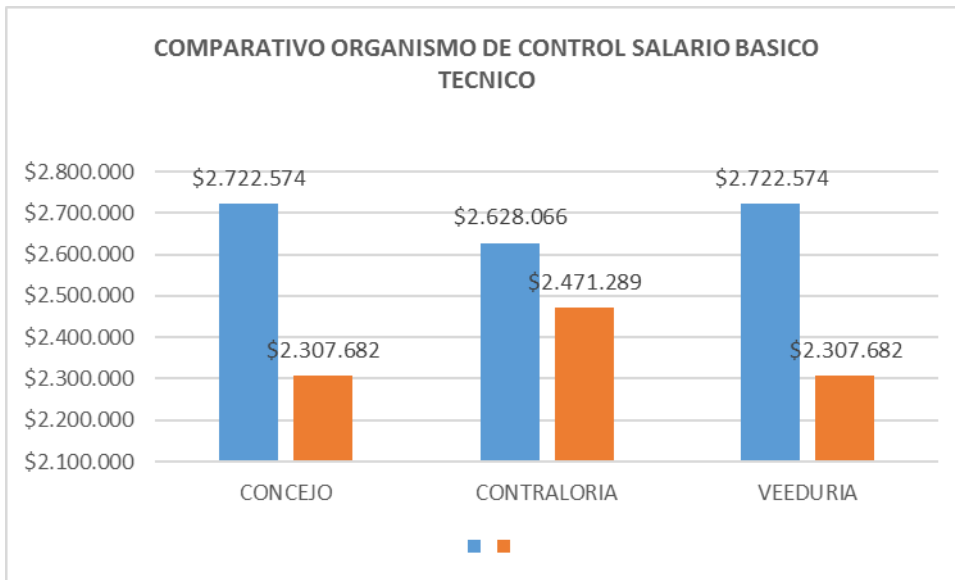
**DENOMINACIÓN: TECNICO**  
**NUMERO: (31/72) CÓDIGO: 314 GRADO: 03 - 05**

**1. LÍMITE MÁXIMO SALARIAL:**

<b>DECRETO 1028 DE 6/06/19</b>	<b>\$2.845.090</b>
--------------------------------	--------------------

**2. DIFERENCIAS CON OTRAS ENTIDADES DE CONTROL**

<b>ENTIDAD</b>	<b>ASIGNACIÓN BÁSICA (MÍNIMA – MÁXIMA)</b>
<b>CONCEJO</b>	<b>\$2.307.682 - 2.722.574</b>
<b>CONTRALORÍA</b>	<b>\$2.471.289 - \$2.628.066</b>
<b>VEEDURÍA</b>	<b>\$2.307.682 - 2.722.574</b>



**3. ABM PROMEDIO V/S ABM PROYECTADA**

<b>CÓDIGO GRADO</b>	<b>CONTRALORÍA ASIGNACIÓN</b>	<b>DECRETO 1028 DEL 6-06-19 LIMITE SALARIAL - TECNICO</b>	<b>AJUSTE FACTOR SALARIAL PROYECTADA 5%</b>
<b>314-03</b>	<b>\$2.471.289</b>	<b>\$2.845.090</b>	<b>\$2.594.853</b>
<b>314-05</b>	<b>\$2.628.066</b>		<b>\$2.759.469</b>

**ABM: Asignación Básica Mensual**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ANEXO 19  
NIVEL PROFESIONAL (621)**

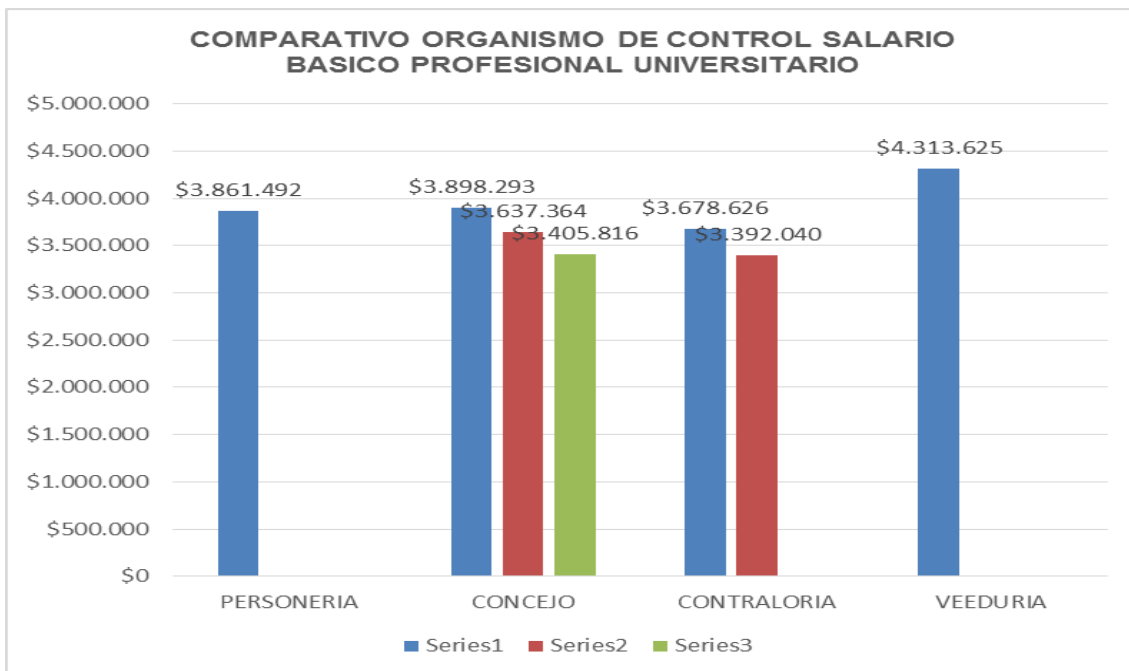
**DENOMINACIÓN: PROFESIONAL UNIVERSITARIO  
NUMERO: 356 CÓDIGO: 219 GRADO: 01 – 03**

**1. LÍMITE MÁXIMO SALARIAL:**

<b>DECRETO 1028 DE 6/06/19</b>	<b>\$7.674.783</b>
--------------------------------	--------------------

**2. DIFERENCIAS CON OTRAS ENTIDADES DE CONTROL**

<b>ENTIDAD</b>	<b>ASIGNACIÓN BÁSICA (Mínimo – Máximo)</b>
<b>PERSONERÍA</b>	<b>\$3.861.492</b>
<b>CONCEJO</b>	<b>\$3.405.816 - \$3.898.293</b>
<b>CONTRALORÍA</b>	<b>\$3.392.040 - \$3.678.626</b>
<b>VEEDURÍA</b>	<b>\$4.313.625</b>



**3. ABM PROMEDIO V/S ABM PROYECTADA**

<b>CÓDIGO GRADO</b>	<b>CONTRALORÍA ASIGNACIÓN</b>	<b>DECRETO 1028 DEL 6-06-19 LÍMITE SALARIAL - PROFESIONAL</b>	<b>AJUSTE FACTOR SALARIAL PROYECTADA 10%</b>
<b>219-01</b>	<b>\$3.392.040</b>	<b>\$7.674.783</b>	<b>\$3.663.403</b>
<b>219-03</b>	<b>\$3.678.626</b>		<b>\$3.972.916</b>

**ABM: Asignación Básica Mensual**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**ANEXO 20  
NIVEL PROFESIONAL (621)**

**DENOMINACIÓN: PROFESIONAL ESPECIALIZADO  
NUMERO: 265 CÓDIGO: 222 GRADO: 05 - 07 - 08 - 09**

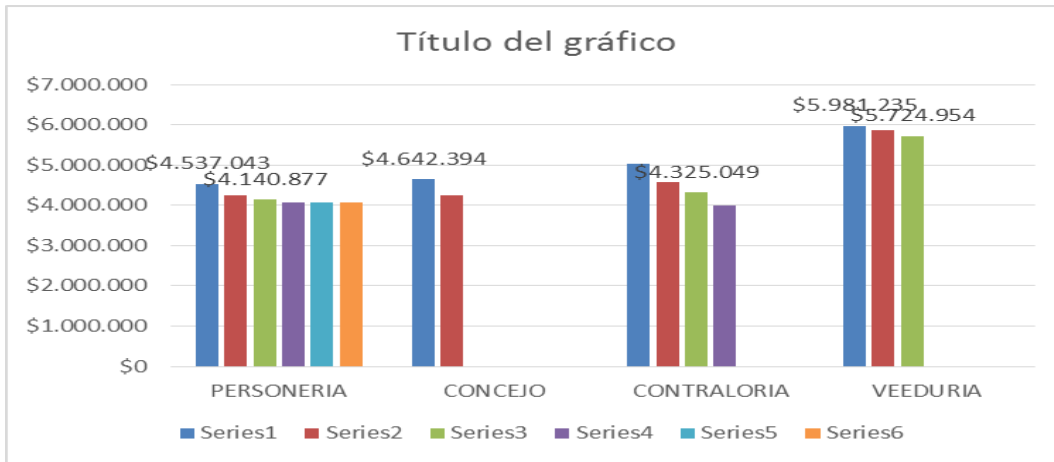
**1. LÍMITE MÁXIMO SALARIAL:**

<b>DECRETO 1028 DE 6/06/19</b>	<b>\$7.674.783</b>
--------------------------------	--------------------

Por el Decreto Ley 785 de 2005 el nivel ejecutivo se homologa con el nivel Profesional (08-09).

**2. DIFERENCIAS CON OTRAS ENTIDADES DE CONTROL**

ENTIDAD	ASIGNACIÓN (Mínima - Máxima)
PERSONERÍA	\$4.070.267 - \$4.537.043
CONCEJO	\$4.247.146 - \$4.642.394
CONTRALORÍA	\$4.002.465 - \$4.325.049
VEEDURÍA	\$5.724.954 - \$5.981.235



**3. ABM PROMEDIO V/S ABM PROYECTADA**

CÓDIGO GRADO	CONTRALORÍA ASIGNACIÓN	DECRETO 1028 DEL 6-06-19 LÍMITE SALARIAL - PROFESIONAL	AJUSTE FACTOR SALARIAL PROYECTADA 10%
222-05	\$4.002.465	<b>\$7.674.783</b>	\$4.322.662
222-07	\$4.325.049		\$4.671.053
222-08	\$4.589.812		\$4.956.997
222-09	\$5.026.347		\$5.428.455

**ABM: Asignación Básica Mensual**





***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

## **ANEXO 21**

### **BENEFICIOS CUANTIFICABLES**

**(Proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal 2018)**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

**Beneficios cuantificables - Proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal**  
Cifras en pesos

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD	AHORRO	RECUPERACIÓN
1	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	CANAL CAPITAL	En PAD 2015, se comunicó hallazgo en cuanto a la incertidumbre presentada en la cuenta deudas de difícil cobro.	Se actualizaron los registros de los recaudos a favor de la Entidad, con el resultado de las conciliaciones entre los informes de la Secretaría General y los registros contables a dic-31/17.		8.000.000,00
2		INSTITUTO DE LAS ARTES DE BOGOTÁ - IDARTES	Falta de gestión en cuanto a la recuperación de dineros no ejecutados en curso del convenio de asociación N° 991 de 2017.	Se celebró reunión con la Corporación para la Investigación y Desarrollo de la Democracia, se determinaron aspectos, entre otros, el reembolso de los recursos no ejecutados.		36.447.368,00
3		IDRD	Incumplimiento de la Federación Colombiana de Golf en el no pago del ajuste anual del contrato como de los intereses moratorios.	Cobro persuasivo y coactivo de los intereses moratorios al contratista por pago extemporáneo de los canones establecidos.		606.000,00
4			En el contrato de obra 1820/17, se consideró el IVA sobre la utilidad, lo que generó mayor valor pagado por este concepto.	En acta de liquidación del contrato se efectuó la deducción de dicho valor.		29.118.018,00
5		ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ	Falta de gestión en el cobro de las incapacidades ante las diferentes Entidades Prestadoras de Salud.	La Entidad hizo efectivo el cobro de las incapacidades.		99.264.543,00
6			Observación al contrato 01/17, por adición sin la debida justificación.	El Contratista reintegró el dinero a la Entidad, a través, de consignación.		960.000,00
7			Observación al contrato 140/17, por mayor valor pagado al Contratista.	El Contratista reintegró el dinero a la Entidad, a través, de consignación.		433.333,00
<b>SUBTOTAL</b>					-	<b>174.829.262,00</b>
8	DESARROLLO ECONÓMICO, INDUSTRIA Y TURISMO	INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL - IPES	El balance general presentado por el IPES a 31 de diciembre de 2016, no presenta un valor actualizado y/o avalúo vigente de la totalidad de sus inmuebles. Los últimos avalúos realizados por la	Se efectuó el correspondiente avalúo, el cual incrementó el valor de los inmuebles.		98.600.360.163,00



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD	AHORRO	RECUPERACIÓN
			Entidad corresponden a las vigencias 2004 y 2010.			
9			Existen inmuebles que a pesar de estar siendo utilizados y administrados por IPES no han sido registrados de acuerdo a su naturaleza en los estados financieros como es el caso de las 19 plazas de mercado.	Los bienes se incluyeron contablemente, de acuerdo con los avalúos efectuados.		119.917.485.677,00
10			No registro contable de los inmuebles entregados por el DADEP.	Se analizaron los convenios realizados para la entrega de los predios y se efectuó el respectivo registro contable de incorporación.		6.802.742.522,00
11			No liquidación de convenios interadministrativos suscritos desde 2007.	Se liquidaron los convenios y se dio trámite para el respectivo pago de los saldos existentes.		201.534.905,00
<b>SUBTOTAL</b>					-	<b>225.522.123.267,00</b>
12	EDUCACIÓN	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL	Pérdida y daño de equipos de cómputo sin evidenciar acciones para reposición de los mismos.	Reposición de equipos, en funcionamiento y registrados en los inventarios del Fondo Educativo.	1.728.162,00	
13			Registro de recursos entregados en administración que no se encuentran en poder de 3os.	Se legalizaron los convenios y se registró contablemente.	12.140.430.643,00	
14			Incumplimiento de las obligaciones generales del contrato 1994 de 2014.	Se declaró el siniestro del amparo del contrato y se ordenó hacer efectiva la garantía a favor de la Entidad, pago recibido, a través, de la Dirección Distrital de Tesorería.	25.276.975,00	



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD	AHORRO	RECUPERACIÓN
15	EDUCACIÓN	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL	Advertencia por el riesgo de pérdida de recursos y agudización de la insuficiencia de infraestructura escolar. La SED suscribió con FAGAR SERVICIOS 97 SL, los contratos de obra 2684/15, 3555/15, 2015/14 y 2016/14, para elaborar estudios y diseños, incluida la ejecución de obras correspondientes al Colegio Distrital Quiroga Alianza sede A, los Jardines Infantiles en diferentes Localidades de la Ciudad; Colegios La Magdalena y las Américas, el cual tuvo ejecución parcial de obras, estas fueron abandonadas por el Contratista desde el 2 de diciembre de 2014, no obstante haber pagado un anticipo del 20%. En los restantes contratos no se ha cumplido ni con el 50% de avance de la etapa de estudios y diseño contratada.	Se declaró caducidad administrativa de los contratos, luego se produjo inhabilidad sobreviniente, se declaró la ocurrencia del siniestro, se hizo efectiva la cláusula penal pecuniaria y se hizo efectiva la afectación de la garantía de cumplimiento, dinero que fue consignado en la cuenta del banco de occidente a nombre de la Tesorería Distrital.		4.168.663.823,00
16			Hallazgo al contrato de obra 3064/13 del Colegio Nuevo Chile.	Se evitaron consumos excesivos en las facturas de servicios públicos, mediante contrato 99/15.	3.050.000,00	
17			Se encontraron diferencias entre los valores retenidos y los valores pagados en el impuesto de la vigencia 2016, en el Colegio Distrital Campestre Monte Verde	El colegio reintegró el dinero y se efectuó solicitud ante la DIAN de la devolución del dinero que se pagó demás.		223.000,00
18			Cobro de retenciones bancarias y gravámenes a los movimientos financieros del Colegio Gerardo Paredes.	El colegio reintegró el dinero y se efectuó solicitud ante la entidad bancaria para devolución del dinero.		76.746,00
19			En el Colegio La Merced se realizó pago de contratos con actividades de obra no se efectuó la retención por concepto de	Se solicitó a los proveedores la devolución de la contribución pendiente por efectuar en el pago realizado.		731.000,00



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD	AHORRO	RECUPERACIÓN
			contribución especial y estampilla 50 años U. Pedagógica Nacional.			
20	EDUCACIÓN	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL	En el Colegio La Magdalena Ortega Nariño se realizó pago de contratos con actividades de obra no se efectuó la retención por concepto de contribución especial y estampilla 50 años U. Pedagógica Nacional.	Se solicitó a los proveedores la devolución de la contribución pendiente por efectuar en el pago realizado.		72.000,00
21			En el Colegio Aníbal Fernández de Soto se realizó pago del contrato 48 con actividades de obra, no se efectuó la retención por concepto de contribución especial y estampilla 50 años U. Pedagógica Nacional.	Se solicitó a los proveedores la devolución de la contribución pendiente por efectuar en el pago realizado.		57.200,00
22			En el Colegio Aníbal Fernández de Soto se realizó pago del contrato 6 con actividades de obra no se efectuó la retención por concepto de contribución especial y estampilla 50 años U. Pedagógica Nacional.	Se solicitó a los proveedores la devolución de la contribución pendiente por efectuar en el pago realizado.		330.000,00
23		UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	Irregularidades en el tema pensional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.	Se adelantaron gestiones administrativas para definir los valores que de conformidad con la ley se le debían cancelar a los pensionados, entre ellos el tema de la incompatibilidad pensional y la compatibilidad pensional por subrogación con Colpensiones, labores de control que han generado un ahorro importante de los recursos de la Entidad.	901.661.363,00	
24			Reconocimiento y pago de puntos salariales como componente de asignación de pago a los docentes.	Gestión administrativa de la Universidad para evitar la entrega a los docentes de recursos reconocidos por concepto de puntos	53.252.499,00	



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD	AHORRO	RECUPERACIÓN
				salariales.		
25			Ajuste en la cuantía de reconocimiento de las pensiones, de conformidad con las órdenes impartidas por las diferentes autoridades judiciales.	Se adelantaron actuaciones administrativas en cumplimiento de las sentencias proferidas por las autoridades y se han ajustado los valores de las pensiones, situación que generó ahorro para las arcas de la entidad.	33.759.382,76	
26	EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	En estudio del contrato 1388 de 2017, se evidenció la no entrega oportuna de divisiones en vidrio, por consiguiente el pago indebido de este ítem.	Se exigió por parte de la Universidad la entrega e instalación de dichos bienes.		13.440.000,00
<b>SUBTOTAL</b>					<b>13.159.159.024,76</b>	<b>4.183.593.769,00</b>
27	GESTIÓN JURÍDICA	SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL	En el contrato 067/17, se encontró que se canceló demás unos gastos de administración, los cuales fueron cobrados por el contratista erróneamente.	Revisión de la facturación pagada al contratista, con el cual se determinó un saldo a favor de la Entidad.		2.084.411,00
<b>SUBTOTAL</b>					<b>-</b>	<b>2.084.411,00</b>
28	GOBIERNO	CONCEJO DE BOGOTÁ	Reconocimiento y pago superior por asignación errónea del porcentaje de prima técnica a algunos funcionarios.	Se logró la devolución de los mayores valores pagados.		6.552.602,00
29			Irregularidades en la liquidación del factor salarial de prima técnica a algunos funcionarios del Concejo.	Se revocaron los actos administrativos y se descontó el valor por nómina.		11.772.446,00
30		VEEDURÍA DISTRITAL	Mayor valor pagado en el contrato de arrendamiento 069/17 por el IVA en la cuota de administración.	El Contratista hizo la devolución, a través, de la Tesorería Distrital.		21.444.950,00
<b>SUBTOTAL</b>					<b>-</b>	<b>39.769.998,00</b>
31	HÁBITAT Y AMBIENTE	CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR	Se compró terreno para desarrollar proyecto Caminos de San Pedro, pero debía hacer obras de cimentación especiales, las cuales incrementaban el costo de la vivienda VIP. A pesar de ello la Entidad trasladó	La CVP canceló el desarrollo del proyecto mediante acta de comité directivo, obteniendo la devolución de los recursos el 13 de octubre de 2017.		7.111.554.699,00

**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD	AHORRO	RECUPERACIÓN
			dineros al patrimonio autónomo Fideicomiso Fidubogotá S.A para la construcción de 160 VIP e interventoría.			
32			Por violación a los principios de transparencia, economía responsabilidad y planeación en la estructuración de los proyectos de vivienda Sierra Morena, Av. Comuneros, Laches, Guacamayas y Compartir.		1.332.521.371,00	
33			Incumplimiento en las Metas N° 13,19,20 y 21 y falta de planeación en la estructuración y en el comportamiento de los recursos programados del proyecto de inversión 3075 "Reasentar 3.232 hogares localizados en zonas de alto riesgo no mitigable"		1.933.768.821,00	
34			Pago de anticipo a contratos e incumplimiento de los fines de contratación estatal.	Se canceló el desarrollo de los proyectos, y se reintegraron los dineros a las Fiducias, a través, de Davivienda.	13.110.230.943,00	
35	HÁBITAT Y AMBIENTE	CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR	Incumplimiento de metas y falta de planeación en la estructuración y en el comportamiento de los recursos programados del proyecto 3075 "Reasentar 3.232 hogares localizados en zonas de alto riesgo no mitigable".	La CVP canceló el desarrollo del proyecto mediante acta de comité directivo, obteniendo la devolución de los recursos el 13 de octubre de 2017.	394.956.364,00	
36			Por violación a los principios de transparencia, economía responsabilidad y planeación en la estructuración de los proyectos de vivienda Sierra Morena, Av. Comuneros, Laches, Guacamayas y		2.273.620.912,00	
37					1.596.128.765,00	
38					2.010.463.366,00	
39					338.693.718,00	
40					189.468.409,00	

**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD	AHORRO	RECUPERACIÓN
41			Compartir.		111.043.448,00	
42			La CVP no dispone de estudios previos para viabilización del proyecto de vivienda Los Pijaos.		2.583.660.128,00	
43			Transferencia al patrimonio autónomo de los proyectos Arboleda, Santa Teresita y Guacamayas que sobrepasan los aportes pactados para el convenio 234/14.		646.482.825,00	
44			Incumplimiento de metas en el proyecto de inversión 3075 e inconsistencia de la Información presentada en la base institucional de la Dirección de reasentamientos VUR.		469.543.567,00	
45		CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR	Incumplimiento de metas N° 13, 19,20 y 21 y falta de planeación en la estructuración y en el comportamiento de los recursos programados del proyecto de inversión 3075, para la vigencia 2016.	La CVP canceló el desarrollo del proyecto mediante acta de comité directivo, obteniendo la devolución de los recursos el 22 y 31 de octubre de 2018.	1.475.588.382,00	
46	HÁBITAT Y AMBIENTE	EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO	No suscripción de un acta debidamente detallada de los registros de los movimientos contables entregados por Metrovivienda, cuando fue absorbida por la ERU.	En comité técnico de sostenibilidad contable se estableció valor razonable de los inmuebles recibidos en fusión por Metrovivienda. Se incrementó la cuenta resultado del ejercicio del año 2016, debido a que se reconocieron activos en el proceso de combinación de negocios.		33.529.635.455,00
47		IDIGER - FONDIGER	En el momento de adquirir un radar meteorológico doppler, no se hizo la exclusión del IVA.	El Proveedor realizó pago como parte de la devolución del impuesto.		14.361.600,00
48		JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ	Los ingresos y salidas al almacén no cuentan con el serial de cada uno de los elementos adquiridos adecuadamente.	Se actualizó el procedimiento con respecto a las entradas y salidas del almacén de los bienes a cargo de la Entidad, originando un reconocimiento	5.505.631.649,30	





**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD	AHORRO	RECUPERACIÓN
				contable de dichos bienes.		
<b>SUBTOTAL</b>					<b>33.971.802.668,30</b>	<b>40.655.551.754,00</b>
49	HACIENDA	SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA	Convenio celebrado entre el FONADE y el SENA, al cual la SDH entregó recursos mediante contrato de adhesión N° 54 de 2005.	Se requirió al FONADE para aclarar cuantías ejecutadas, se efectuó conciliación para el cruce de cuentas y se recuperó el dinero.		147.763.870,81
50		UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL - UAECD	El valor asignado para el 2017 no corresponde al mercado inmobiliario en el predio AAA0102BHCHN.	Se realizó la respectiva corrección del avalúo.		7.278.000,00
51			El valor asignado para el 2017 no corresponde al mercado inmobiliario en el predio AAA0102BHEP			6.313.000,00
52			El valor asignado para el año 2017 no corresponde a la realidad del mercado inmobiliario para el predio AAA0102BUCX			5.049.000,00
<b>SUBTOTAL</b>					<b>-</b>	<b>166.403.870,81</b>
53	INTEGRACIÓN SOCIAL	IDIPRON	Deficiente depuración de los elementos que conforman la retoma practicada por la entidad	Valor ejecutado de elementos de la retoma distribuidos en las diferentes unidades de protección.	235.651.167,00	
54			Debilidad en el Control interno contable, los bienes sobrantes deben ser retirados del servicio y ser reclasificados.	Ingreso de elementos sobrantes conforme al inventario físico.	189.312.280,00	
55			Falta de oportunidad de retiro del servicio de los bienes en mal estado	Venta por modalidad martillo de lote de elementos determinados como inservibles.		9.131.002,00
56			No se justifica el consumo de combustible frente a los recorridos autorizados.	Implementación de herramientas tecnológicas para el control de combustible del parque automotor.	83.192.158,00	
57			Deficiente depuración de los elementos que conforman la retoma practicada por la entidad	*Valoración de los elementos, a través, de cotizaciones tomando el valor más bajo. *Entrada al almacén de los bienes identificados.	1.378.326.715,29	



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD	AHORRO	RECUPERACIÓN
58		SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL	Deficiencias en la identificación, canje y bloqueo del servicio de entrega de apoyos económicos tipo “A”, “B” y “B Desplazado”. Inexistencia del cruce periódico entre bases de datos de personas fallecidas con entidades como: Secretaría Distrital de Salud, SISBEN y Ministerio de Salud, se perdieron recursos, al no contar con la información actualizada de beneficiarios y se realizaron pagos a personas ya fallecidas. Los retiros los efectuaban personas con posesión de la tarjeta bancaria del beneficiario.	1. Revisión y ajuste de procedimientos del servicio. 2. Gestión con el Ministerio de Protección para la habilitación de consulta de certificados de defunción o registro civil de defunción.	31.345.928,00	
<b>SUBTOTAL</b>					<b>1.917.828.248,29</b>	<b>9.131.002,00</b>
59	MOVILIDAD	IDU	En PAD 2017, se comunicó hallazgo por daños presentes en las obras objeto de ejecución del contrato IDU-1702 de 2014.	Se realizó seguimiento a las pólizas de estabilidad, se determinaron 61 daños levantados y se solicitó a los involucrados ETB y EAAB asumir los arreglos pertinentes.	16.187.752,00	
60		SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD	A pesar de existir comparendos, no se tiene soporte del segundo pago y se dio por terminado el proceso.	Recopiló los documentos soporte de los pagos en búsqueda por minería de datos.	44.538.166,00	
61					26.570.290,00	
62	MOVILIDAD	TRASMILENIO	En la ejecución del contrato 140 de 2011, se asumió el pago de aires acondicionados, el cual debería estar a cargo del Concesionario.	Se efectuó el respectivo cobro al Concesionario.		201.100.000,00
<b>SUBTOTAL</b>					<b>16.187.752,00</b>	<b>272.208.456,00</b>
63	PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DESARROLLO LOCAL	FDL ANTONIO NARIÑO	Incremento en el porcentaje de AIU oficial del contrato de obra 098 de 2015, por ende el valor de precios unitarios.	Se realizó descuento del AIU del 31,47% al 30,23%		27.510.651,00
64		FDL ANTONIO NARIÑO	Pagos de ítems de obra no ejecutados en contrato de obra pública 035 de 2014.	Se efectuaron ajustes económicos en el acta final de la obra y se efectuó el descuento.		2.189.598,00



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD	AHORRO	RECUPERACIÓN
65		FDL RAFAEL URIBE	En revisión de contrato de obra pública 091/14, se formuló hallazgo por: *Aprobar reajuste de precios al contrato cuando este no lo contempló en la formulación de estudios previos. *Suplantación de persona a quien se realizó pago de salarios y prestaciones.	Se suscribió acta de descuento entre el Contratista y la Interventoría para: *Ajustar precios y *Ajustar valores.		299.692.574,00
66		FDL SANTA FE	Fisuras presentadas en el comedor del barrio Girardot, obra realizada como parte de la ejecución del contrato 130 de 2014.	Se realizaron las intervenciones correspondientes a las observaciones realizadas al Contratista.		1.003.250,00
67		FDL TEUSAQUILLO	Falta de seguimiento en ejecución de las obras del contrato 044 de 2015, las cuales presentaron falla en los procesos constructivos.	El Contratista subsanó las observaciones presentadas.		6.876.361,28
68		FDL TUNJUELITO	Falencias en el proceso de planeación respecto de la estimación del valor de los bienes y servicios a adquirir.	Se efectuó el descuento correspondiente al valor de los ingresos al centro vacacional.		5.237.808,00
<b>SUBTOTAL</b>					-	<b>342.510.242,28</b>
69	REACCIÓN INMEDIATA	SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD- FONDO FINANCIERO DE SALUD	El Convenio N° 1255/15, finalizó el 27 de mayo de 2016 y transcurrido un año y cinco meses este no se había liquidado, y existían recursos por reintegrar por parte del Hospital, pese a lo establecido en la cláusula 6ª – parágrafo.	Liquidación bilateral del convenio, con la salvedad que se haría la liberación del saldo a favor del FFDS. La Dirección Financiera - Cobro Coactivo inicio el cobro de los saldos pendientes por reintegrar y sus rendimientos, a través, de comprobantes de ingreso al Fondo.		598.481.324,00
<b>SUBTOTAL</b>					-	<b>598.481.324,00</b>
70	SALUD	FONDO FINANCIERO DISTRITAL DE SALUD	Inexistencia de liquidación de contratos y convenios de otras vigencias.	Se efectuaron las correspondientes liquidaciones, a través, de la Subdirección de Contratación y se recuperó el dinero, a través, de las consignaciones de las Subredes.		15.992.370.523,64
71			No se encontró depuración de las construcciones en curso, lo que originaba obras pendientes de	Se efectuó el traspaso de las obras pendientes de legalización a cada una de las subredes. Se depuraron los		32.582.731.838,00



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD	AHORRO	RECUPERACIÓN
			legalización.	registros de estas cuentas.		
72			No se encontró depuración de las construcciones en curso, lo que originaba obras pendientes de legalización.	Se efectuó el traspaso de las obras pendientes de legalización a cada una de las subredes. Se depuraron los registros de estas cuentas.		21.463.052.381,00
73			Se encontraron convenios y contratos sin liquidar.	Se aclararon cuentas lo que originó saldos a favor.		693.741.183,00
74			Sobreestimación de las cuentas por cobrar.	Se liquidaron contratos y se hizo conciliación que originó saldos a favor, mediante consignaciones.		2.781.683.282,00
75		SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD	No incorporación en el presupuesto de los recursos asignados por el Ministerio de Salud y Protección Social al Distrito Capital mediante la resolución 5305 del 22 de diciembre de 2017.	Se solicitó a la Dirección Distrital de presupuesto emitir concepto favorable a la modificación presupuestal para la incorporación de los recursos.		1.400.000.000,00
76			Incumplimiento de la cláusula "Forma de pago" del contrato 217/15 y la cláusula "forma de desembolso de los aportes" por el FFDS del convenio 1251/15.	Se liquidó el convenio y la Subred de Servicios de Salud Norte ESE realizó el reintegro al FFDS.		873.529.635,69
77		SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR ESE	Mayor valor pagado del contrato cuyo objeto era el de contratar los servicios de revisoría fiscal.	El contratista reintegró la diferencia de dinero.		1.800.000,00
78		SUBRED INTEGRADA DE SEVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Falta de gestión en el recaudo de facturación del servicio de atención.	Se implementó estrategia efectiva para mejorar el recaudo de cartera.		99.215.577,00
79			Existencia de partidas conciliatorias en la Coordinación de Cartera y Facturación.	Depuración y conciliación de las cifras, logrando saldos a favor.		1.640.330.514,10
<b>SUBTOTAL</b>					-	<b>77.528.454.934,43</b>
80	SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA	SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD	Mobiliario no encontrado en la Subestación de 3 Reyes.	Se presentó reclamación ante la Aseguradora, quien indemnizó los bienes hurtados.		23.733.200,00
<b>SUBTOTAL</b>					-	<b>23.733.200,00</b>
81	SERVICIOS PÚBLICOS	ETB	Se identificaron sobrecostos en el pago de almacenamiento (bodegaje).	Se negociaron tarifas con el operador logístico y se analizaron alternativas para lograr eficiencia en costos de	67.752.878,00	



## “Una Contraloría aliada con Bogotá”

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD	AHORRO	RECUPERACIÓN
				bodegaje.		
82			Incumplimiento al principio de responsabilidad, en el contrato 4600014656.	Se efectuó un acuerdo modificatorio al contrato y se logró obtener disminución en los costos de facturación mensuales y la optimización de recursos con el comportamiento de tráfico.	4.072.683.803,00	
83		GAS NATURAL S.A. ESP	Pago de multas y sanciones originadas en debilidades en proceso de liquidación y pago de impuestos de industria y comercio e ICA.	La Entidad generó factura de cobro a terceros responsables y recuperó el dinero.		210.594.141,00
84		UAESP	Inexactitud de pagos al contrato 026 de 2016.	Se suscribió acta de legalización y el Contratista efectuó la devolución del dinero mediante consignación.		3.101.446,00
<b>SUBTOTAL</b>					<b>4.140.436.681,00</b>	<b>213.695.587,00</b>
<b>TOTAL</b>					<b>53.205.414.374,35</b>	<b>349.732.571.077,52</b>

Fuente: Reporte de Beneficios de Control Fiscal - Direcciones Sectoriales de Fiscalización y de Reacción Inmediata

### 1.1.2 Beneficios cualificables:

Se derivaron de las acciones que contribuyeron a optimizar la gestión pública de los Sujetos de Control auditados, las cuales coadyuvaron al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos del Distrito Capital a los que sirven con su objeto misional. Los identificados para este periodo fueron:

**Cuadro 4**  
**Beneficios cualificables - Proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal**

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD
1	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	CANAL CAPITAL	En PAD 2015, se comunicó hallazgo en cuanto a la incertidumbre presentada en la cuenta deudas de difícil cobro.	Se actualizaron los registros de los recaudos a favor de canal capital de los compromisos acordados y estado de las sanciones con el resultado de las conciliaciones entre los informes de la Secretaría General y los registros contables a 31 de diciembre de 2017.
2	DESARROLLO ECONÓMICO, INDUSTRIA Y TURISMO	SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO	Se encontró que la subcuenta de avance para viáticos y gastos de viaje presenta un saldo con valores de las vigencias 2016 y 2017, sin realizar la respectiva legalización en contabilidad.	La Subdirección Administrativa y Financiera incorporó en la información contable la legalización de los viáticos y gastos de viaje de la vigencia 2017, situación evidenciada en las notas contables.



## “Una Contraloría aliada con Bogotá”

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD
3	EDUCACIÓN	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL	Se encontraron pupitres nuevos almacenados en el aula múltiple, lo que denota mala gestión puesto que hay pupitres deteriorados en uso.	Se puso en uso los pupitres nuevos y los deteriorados se les dieron de baja. Primero en el IED Eduardo Carranza y luego por unificación al IED Francisco.
4			No intervención del bloque denominado "la casona" perteneciente al Colegio Francisco de Paula Santander.	Se restauró el inmueble "La Casona", puesto que es un bien de interés cultural.
5	EDUCACIÓN	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL	Humedad en las aulas de preescolar y falta de ventilación en ellas y en los baños - Colegio Aguas Claras, contrato de obra 3097/13.	Se exigió al Contratista, mediante la garantía las obras de reparación necesarias.
6			Incumplimiento de las normas establecidas para edificaciones escolares de 1a infancia - IED Gonzalo Arango.	Eliminaron escaleras metálicas que presentaban riesgo y reparación de muros.
7			Deficiente cumplimiento de las funciones de interventoría contratada y de la supervisión de la SED.	Se liquidaron los respectivos contratos y se cuantificó una sanción en cada uno de ellos.
8			No entrega de áreas de cesión en colegios Lituania, Ebendezer, Líbano etapa II y Ramón de Zubiría.	Se exigió la inclusión de las obras de urbanismo y su ejecución.
9			Compra de elementos que se encuentran almacenados sin prestar servicios.	Se impartieron lineamientos sobre el uso de los elementos y se efectuó la salida mediante comprobantes de egreso del almacén.
10			No entrega de 3 comedores y cocinas mediante el contrato de obra 3618/14.	Se puso en funcionamiento las cocinas en los Colegios La Palestina, Camilo Torres y Naciones Unidas mediante contratación respectiva.
11	EQUIDAD Y GÉNERO	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Mayor valor pagado al no gestionar ante las empresas prestadoras de servicios públicos (Codensa y Acueducto y Alcantarillado) el cambio del uso de inmuebles arrendados, donde funcionaron dependencias de la Secretaría Distrital de la Mujer.	*Dejar de pagar en 22 predios, la contribución de solidaridad de que trata el artículo 84-Ley 142/94, tributo mensual y proporcional al consumo en los servicios públicos de energía, acueducto y gas. *Solicitud de autorización con quienes se suscribieron contratos de arrendamiento en la vigencia 2018, para solicitar el trámite de cambio de uso de los bienes inmuebles a oficial. *Radicación antes las empresas prestadoras de servicios públicos, para cambio de clase de uso. *Contribución a mejorar y corregir los procedimientos administrativos y de Planeación.
12			Alto monto de reservas presupuestales.	Mediante circular se estableció la no suscripción de convenios que no pudieran ser ejecutados a diciembre de la vigencia, con lo cual la Entidad mejoró su gestión.
13			Diferencia de valores en registros presupuestales.	Se solicitó el ajuste respectivo ante la Secretaría Distrital de Hacienda - PREDIS.
14	GOBIERNO	SECRETARÍA GENERAL ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ	Alto monto de pasivos exigibles.	Se efectuó la depuración pertinente.
15	HÁBITAT Y AMBIENTE	IDIGER - FONDIGER	En PAD 2016, se comunicó hallazgo por la no ejecución del convenio interadministrativo N° 003 de 2015.	Se liberaron los recursos y se reasignaron a la subcuenta manejo del agua.
16			En PAD 2016, se comunicó hallazgo por la no ejecución del convenio interadministrativo N° 005 de 2015.	Se liberaron los recursos y se reasignaron a la subcuenta manejo del agua.
17			En PAD 2016, se comunicó hallazgo por inadecuado seguimiento al convenio interadministrativo 001 de 2015.	Se liberaron los recursos y se reasignaron a la subcuenta manejo del agua.



## “Una Contraloría aliada con Bogotá”

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD
18	HÁBITAT Y AMBIENTE	JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ	No ingreso de bienes de propiedad planta y equipo al almacén, los cuales fueron entregados al convenio interadministrativo N°1 de 2015, celebrado con la UAESP.	La Entidad legalizó el convenio con comprobantes de ingreso al almacén para cada uno de los elementos entregados. Igualmente se hizo entrega a la UAESP de los elementos, mediante comprobantes de egreso.
19	HACIENDA	FONCEP	Incumplimiento a los lineamientos sobre comportamiento de las reservas presupuestales por falta de una eficiente planeación y control de los recursos asignados para el cumplimiento de los compromisos.	*Realización de informes mensuales de reservas y envío a los supervisores. *Solicitud de informes de justificación de las reservas.
20	HACIENDA	FONCEP	Elevados montos de reserva presupuestal originadas por la adición de contratos, los cuales vulneraron los principios de planeación y anualidad al constituirse al término de la vigencia.	*Revisión del procedimiento para adición de contratos. *Mejores prácticas en la planeación contractual.
21		LOTERÍA DE BOGOTÁ	Pago de medicina prepagada a funcionarios que no son trabajadores oficiales.	Exclusión del convenio de las personas que no son trabajadores oficiales de la Entidad.
22			No formulación de acciones correctivas tendientes a mitigar riesgos en la Entidad.	Se modificó el formato de solución de acciones correctivas.
23			Expedición de registros presupuestales con anterioridad a los certificados de disponibilidad presupuestal.	Se parametrizó el aplicativo para evitar la expedición previa.
24			Existencia de certificados de disponibilidad presupuestal con saldos a favor.	Se formuló realizar constancia del cierre de la vigencia.
25			Error en la digitación del valor del saldo del sorteo 2121 de febrero de 2012.	Se automatizaron los memorandos de transferencias, para que el valor se tome directamente del aplicativo.
26			Se giraron doble vez los valores correspondientes a derechos de explotación de juegos promocionales.	Se automatizó el proceso de solicitud de juegos promocionales y rifas con controles en Tesorería y Presupuesto para evitar duplicidad de pagos.
27			Deficiente gestión en el trámite de la etapa precontractual en el contrato 26/16.	Se modificó el formato de registro de asistencia a las capacitaciones.
28			Incumplimiento de las metas de los proyectos de inversión.	Se estableció la realización de mesas trimestrales, a fin de evaluar el cumplimiento de la gestión de la Entidad.
29			Incumplimiento del objeto contractual del contrato de prestación de servicios 052/16. Diferencias en el estudio previo y de mercado.	Se conformó el Comité de Contratación como órgano consultivo del Ordenador del Gasto.
30			Sobrecosto en la liquidación de honorarios de los miembros de la Junta Directiva de la Entidad.	Se ajustó el pago de los honorarios.
31		SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA	Ineficiente gestión en la fiscalización, liquidación y cobro de impuesto predial para lograr el recaudo de los grandes contribuyentes omisos en la vigencia 2010.	Gestión de cobro de grandes contribuyentes y sanciones en caso de inexactitud, extemporaneidad y no envío de información.
32			Se presentan emplazamientos para varios vehículos y varias vigencias incluida la del 2010, pero que no presentan acto administrativo de liquidación oficial de aforo.	Expedición de las liquidaciones oficiales de aforo faltantes.
33			Inexistencia de trámites necesarios para el recaudo del impuesto predial unificado a cargo del operador del terminal de carga del Aeropuerto el Dorado vigencias 2013 y 2014.	Se emplazó al contribuyente para las respectivas vigencias, en caso de no presentarse y no pagar el impuesto predial unificado, se emitirá liquidación oficial de aforo dentro de los términos legales.



## “Una Contraloría aliada con Bogotá”

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD
34			Existencia de cheques girados con más de 6 meses sin reclamar y sin registrar en la cuenta del pasivo, afectando las características cualitativas de la información contable pública.	Se anularon los cheques con el proceso establecido y se trasladó a la cuenta del pasivo dentro del mismo mes de la anulación, verificando su retiro dentro de la conciliación bancaria.
35			Existencia de partidas conciliatorias de los recursos del Fondo de Solidaridad y del Fondo Rio Bogotá.	Se verificó y analizó el origen de dichas partidas y se efectuó el registro en el sistema. Se hicieron reuniones de seguimiento para evaluar las conciliaciones de los depósitos entre las Áreas de Gestión y la Contable.
36			Incertidumbre en la cuenta pago por cuenta de terceros, por falta de gestión en la depuración y conciliación de las incapacidades registradas en la Entidad.	Se contrató personal para depurar, conciliar y actualizar la información de incapacidades en el sistema, así mismo se hizo gestión en las EPS y ARL. Finalmente se efectuaron los registros contables y conciliaciones de la información.
37	HACIENDA	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL - UAECD	El valor asignado para el año 2017 no corresponde a la realidad del mercado inmobiliario para los predios AAA0142FMCX y AAA0244FUKC.	Se realizó la respectiva corrección del avalúo.
38			Se evidenció que el predio AAA0133TKXR actualmente se encuentra borrado por englobe.	La inconsistencia fue efectivamente corregida.
39			El valor asignado para el año 2016 no corresponde a la realidad del mercado inmobiliario para los predios AAA0178NDTO.	Se realizó la respectiva corrección del avalúo.
40			El valor asignado para el año 2017 no corresponde a la realidad del mercado inmobiliario para los predios AAA0000LZUZ.	Se realizó la respectiva corrección del avalúo.
41			Falta de estudios previos sin el nivel de detalle requerido en el contrato 207/16, así como la falta de descripción detallada de los bienes recibidos por la Entidad, el cual debe ser suscrito por el Contratista, el Supervisor del contrato y el Almacenista.	Se efectuaron ajustes de carácter procedimental del manual de contratación de la Entidad.
42			Seguimiento inadecuado a los planes, programas y proyectos de la Entidad.	S ajustó el procedimiento de formulación, seguimiento y ejecución a proyectos de inversión.
43			INTEGRACIÓN SOCIAL	IDIPRON
44	Desconocimiento de las normas para caracterizar los instrumentos musicales y registrar la información en el software correspondiente y etiquetar los bienes.	La entidad realizó toma física de instrumentos musicales, complementó la información de la descripción de los instrumentos, la registró en el software y procedió a colocarles placa.		
45	Deficiente depuración de los elementos que conforman la retoma practicada por la entidad	Bimestralmente se envía el inventario detallado al área de recursos. Además sensibilización para establecer estrategia de trabajo para el uso de los elementos de los contratos vigentes y del inventario denominado retoma con plazo y responsabilidad de actividades.		
46	La Entidad no ingresó los bienes sobrantes, los cuales deben ser retirados del servicio y ser reclasificados.	La Entidad realizó los ajustes correspondientes con el fin de ingresar los elementos sobrantes conforme inventario físico presentado.		
47	Falta de oportunidad de retiro del servicio de los bienes en mal estado.	Se identificaron los bienes devolutivos inservibles, se les dio de baja y destino final con Resolución 198/17. Se aprobó la baja de bienes inservibles y su destinación final, se proyectó la respectiva Resolución.		





**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD
48		SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL	Depuración de pasivos exigibles y aumento de las reservas presupuestales.	Informe de ejecución y avance en el pago y/o liberación de pasivos exigibles y reservas presupuestales.
49	MOVILIDAD	EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO - TRANSMILENIO	La información del contrato 338/16 presenta valores diferentes entre la información general de contratos y el valor registrado en la cuenta por pagar.	Se realizó anulación del registro correspondiente, por parte de la Entidad.
50		IDU	En seguimiento a la ejecución y liquidación del contrato 1885-2013, se evidenció que la construcción de los andenes presentaba fallas técnicas, respecto al levantamiento de losas.	EL IDU exigió al Contratista las respectivas reparaciones a su costo por garantía, de los daños encontrados.
51		SDM	Para 6 señales se sugirió retirar y/o realizar mantenimiento y o ajuste general inmediato, puesto que presentan riesgo de caída.	Se previno la generación de un accidente retirando las señales.
52	PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DESARROLLO LOCAL	FDL LA CANDELARIA	Se evidenció la baja gestión en cuanto a la liquidación de las obligaciones por pagar de la vigencia 2016, en FDL La Candelaria.	El FDL liquidó los contratos y liberó saldos.
53		FDL ENGATIVÁ	Se determinó que las cuentas: cobro coactivo régimen urbanístico, cuentas de orden y otros ingresos no tributarios se encontraban sin depurar lo que genera incertidumbre en los estados contables del FDL de Engativá.	Se efectuó saneamiento contable, con el fin de depurar las cuentas.
54		FDL CIUDAD BOLÍVAR	No se efectúa seguimiento y depuración de los saldos de las cuenta construcciones en curso, en el FDL Ciudad Bolívar.	Se hizo la depuración de la depuración de los saldos y se reclasificó lo pertinente en la cuenta.
55		FDL TUNJUELITO	Obligaciones por pagar de vigencias anteriores.	Se realizaron liberaciones y fenecimiento de contratos y convenios correspondientes a los años 2002, 2009, 2011, 2013, 2014 y 2015.
56		FDL USAQUÉN	En la evaluación a la vigencia 2016, se evidenciaron obligaciones por pagar a las cuales no se les había realizado una gestión definitiva para su fenecimiento o liberación.	Se solicitó a la Secretaría de Gobierno autorización para contratar un profesional que realizara la liquidación de los contratos y se liberaron recursos para ser incorporados en el presupuesto de inversión.
57		FDL RAFAEL URIBE	Falta de seguimiento y control a las intervenciones de los segmentos viales realizados al COP N° 079/14, lo cual presentó fallas de carácter técnico y fisuras.	Se exigió al Contratista la realización de las reparaciones de la vía al segmento vial identificado.
58	SALUD	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD CENTRO ORIENTE ESE	Producto del hallazgo fiscal por concepto de facturación pendiente de radicar desde 2013 a 2017.	La Subred verificó la reclasificación del estado de la facturación pendiente de radicar y logró su disminución.
59		SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	En el contrato 052 de 2017, se encontró un registro presupuestal por mayor valor a este.	Liberación de compromisos.
60	SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS	Faltante de elementos en el Almacén, por el no cumplimiento de los procedimientos, en cuanto a solicitud de entrega y salida en el aplicativo PCT.	Ubicación física de los elementos. Formalización de las salidas y consolidación de saldos físicos con depuración de inconsistencias del saldo de los inventarios por \$1.610.889.408



## **“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

#	SECTOR	SUJETO DE CONTROL	HECHO O SITUACIÓN IRREGULAR	ACCIÓN TOMADA POR LA ENTIDAD
61	SERVICIOS PÚBLICOS	ETB	Carencia y deficiencia en los controles diseñados para prevenir la materialización de los riesgos inherentes a la planeación de compra de materiales y manejo de los mismos.	Se diseñó, divulgó y aplicó un instructivo (mecanismos lógicos y procedimentales) para la dinamización de la gestión de los inventarios de materiales.

Fuente: Reporte de Beneficios de Control Fiscal - Direcciones Sectoriales de Fiscalización.

### **1.2 PROCESO DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCIÓN COACTIVA**

Este Proceso reportó beneficios para la vigencia así:

**Cuadro 5**  
**Beneficios - Proceso de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva**

Cifras en pesos

Cobro Persuasivo	Cobro Coactivo
8.443.044.809,12	4.931.618.457,79
<b>Total Proceso de Responsabilidad y Jurisdicción Coactiva 13.374.663.266,91</b>	

Fuente: Reporte de Beneficios de Control Fiscal - Dirección de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva.

El valor reportado durante la vigencia 2018, obedece principalmente a los cobros persuasivos efectuados al IDU por valor de \$480.818.351,00 y al IDIPRON por \$6.953.901.318,00.



***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

## **ANEXO 22**

# **CUADRO COMPARATIVO MANUAL DE FUNCIONES CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.**

## **MATRIZ DE REQUISITOS**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

MATRIZ DE REQUISITOS					
NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	REQUISITOS DE FORMACION	REQUISITOS DE EXPERIENCIA
PROFESIONAL	ALMACENISTA GENERAL	215	08	Título Profesional, Título de Postgrado en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Tarjeta Profesional, en los casos que la Ley exija.	Cuarenta y dos (42) meses de experiencia profesional
PROFESIONAL	TESORERO GENERAL	201	08	Título Profesional, Título de Postgrado en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Tarjeta Profesional, en los casos que la Ley exija.	Cuarenta y dos (42) meses de experiencia profesional
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	09	Título Profesional, Título de Postgrado en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Tarjeta Profesional, en los casos que la Ley exija.	Cuarenta y ocho (48) meses de experiencia profesional
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	08	Título Profesional, Título de Postgrado en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Tarjeta Profesional, en los casos que la Ley exija.	Cuarenta y dos (42) meses de experiencia profesional
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	07	Título Profesional, Título de Postgrado en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Tarjeta Profesional, en los casos que la Ley exija.	Treinta y seis (36) meses de experiencia profesional
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	Título Profesional, Título de Postgrado en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Tarjeta Profesional, en los casos que la Ley exija.	Treinta (30) meses de experiencia profesional
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	Título Profesional Tarjeta Profesional en los casos que la Ley exija.	Dieciocho (18) meses de experiencia profesional
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	Título Profesional Tarjeta Profesional en los casos que la Ley exija.	No requiere
TÉCNICO	TECNICO OPERATIVO	314	05	Título de formación Técnica Profesional o Tecnológica, o aprobación de dos (2) años de educación superior	Treinta (30) meses de experiencia relacionada
TÉCNICO	TECNICO OPERATIVO	314	03	Título de formación Técnica Profesional o Tecnológica, o aprobación de dos (2) años de educación superior	Dieciocho (18) meses de experiencia relacionada



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

MATRIZ DE REQUISITOS					
NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	REQUISITOS DE FORMACION	REQUISITOS DE EXPERIENCIA
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	425	09	Diploma de Bachiller	Cuarenta y dos (42) meses de experiencia relacionada
ASISTENCIAL	SECRETARIO	440	08	Diploma de Bachiller	Treinta y seis (36) meses de experiencia relacionada
ASISTENCIAL	SECRETARIO	440	07	Diploma de Bachiller	Treinta (30) meses de experiencia relacionada
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04	Diploma de Bachiller	Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	Diploma de Bachiller	Dieciocho (18) meses de experiencia laboral
ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECÁNICO	482	04	Aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria. Licencia de Conducción categoría C1 o equivalente vigente.	Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada
ASISTENCIAL	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01	Aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria.	Doce (12) meses de experiencia laboral



***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

## **ANEXO 23**

# **CUADRO COMPARATIVO MANUAL DE FUNCIONES CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.**

## **CONTROL DE CAMBIOS**



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>Versión</b>	<b>Número y fecha del Acto Administrativo que lo adopta, modifica o establece</b>	<b>Descripción de la modificación</b>
8.0	Resolución Reglamentaria No. 043 de 2013	Se adiciona el Manual de Funciones, Requisitos y de Competencias Laborales para el empleo de Auditor Fiscal de la Contraloría de Bogotá D.C
9.0	Resolución Reglamentaria No. 027 de 2014	Se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para el empleo de Gerente 039-01 de la Contraloría de Bogotá D.C
10.0	Resolución Reglamentaria No. 042 de 2014	Se ajusta el Manual de Funciones, Requisitos y de Competencias Laborales para el empleo de Auditor Fiscal.
11.0	Resolución Reglamentaria No. 028 de 2016	<p>Se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los cargos contemplados en las fichas correspondientes a los numerales 1.2.1.1, 1.2.2.1, 3.1.1.1, 3.1.2, 3.1.3.5, 3.1.3.8, 3.1.5.14, 3.1.7.1, 3.3.5.12, 3.3.6.9, 3.3.7.9 y 3.3.8.19, del artículo primero de la Resolución Reglamentaria No. 043 de 2013 y se adicionan las fichas correspondientes a los nuevos cargos de la planta de personal de la Contraloría de Bogotá D.C. que fueron creados mediante el Acuerdo 658 de 2016.</p> <p>Se eliminan las contribuciones individuales de los empleos correspondientes a los numerales antes mencionados.</p> <p>Se ajustaron los requisitos de estudios a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 en cuanto a la inclusión de los núcleos básicos de conocimiento.</p>
12.0	Resolución Reglamentaria No. 007 de 8 de febrero de 2017	<p>Se establece el Manual Específico de Funciones y Competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Contraloría de Bogotá, D.C de conformidad con lo establecido en el Acuerdo No. 658 de 2016 (modificado por el Acuerdo 664 de 2017).</p> <p>Se procedió a denominar la dependencia “Direcciones Sectoriales de Fiscalización”, teniendo en cuenta el ámbito funcional de los empleos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 13 y 47 del Acuerdo 658 de 2016 (éste último modificado por el Acuerdo 664 de 2017), y no a la estructural definida en el artículo 10 ibidem, en atención a que la ubicación funcional del empleo es la que permite identificar la participación del mismo en la ejecución de las funciones y procesos asignados al área, así como la construcción del propósito principal y funciones esenciales del empleo.</p> <p>Del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales ajustado mediante Resolución 043 de 2013 (versión 8.0), se eliminan las contribuciones individuales de las fichas de los empleos regulados en el presente manual, acorde a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública sobre elaboración de manuales de funciones y competencias laborales.</p>



**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>Versión</b>	<b>Número y fecha del Acto Administrativo que lo adopta, modifica o establece</b>	<b>Descripción de la modificación</b>
		<p>Se recogieron, revisaron y complementaron los requisitos y funciones establecidos en las resoluciones 027 y 042 de 2014 y 028 de 2016, y 007 de 2017 y se incorporaron al presente documento.</p> <p>Se ajustaron los requisitos de estudios de todos los empleos aquí descritos, a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 en cuanto a la inclusión de los núcleos básicos de conocimiento.</p> <p>Se ajustó la experiencia del Cargo de Auditor Fiscal, a petición del Auditor Fiscal actual, mediante oficio 1-2017-01265 del 24-01-17, bajo el argumento de <i>“especializar el control fiscal y procurar que tanto las contralorías como los órganos que las vigilan, sean dirigidos por personal que tengan unos mínimos conocimientos y experiencia en un tema tan especializado que tiene una dogmática, unas normas constitucionales y legales, así como unos reglamentos, específicamente establecidos para regular el control fiscal como una rama jurídica autónoma”</i>.</p> <p>Se aclaró la procedencia de los requisitos del perfil del empleo de Contralor Auxiliar, así: <i>“Con base en lo dispuesto en el artículo 3 del Acuerdo 23 de 1929 “Sobre creación de la Contraloría municipal y organización de la contabilidad en el municipio”, se establecen para el Contralor Auxiliar los mismos requisitos exigidos para el Contralor de Bogotá D.C.</i>  <i>“Para ser elegido Contralor Departamental, Distrital o Municipal, se requiere ser colombiano de nacimiento, tener más de 25 años, acreditar título profesional y las demás calidades que establezca la Ley”</i>.</p>
13.0	Resolución Reglamentaria No. 017 del 18 de junio de 2017	<p>Se modifica parcialmente y se adiciona el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Contraloría de Bogotá D.C., regulado mediante la Resolución Reglamentaria No. 017 de 2017, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizaron modificaciones a las fichas correspondientes a los numerales 3.3.5.3, 3.3.5.4, 3.3.5.27, 3.3.5.28, 3.3.5.30, 3.3.6.9, 3.3.6.23, 3.3.7.6, 3.3.7.9, 3.3.7.12, 3.3.8.4, 3.3.8.7, 3.3.8.10, 3.3.8.11, 3.4.1.1, 3.4.1.3, 3.4.1.4, 3.4.1.5, 3.4.1.6, 3.4.1.7, 3.4.1.8, 3.4.2.1, 3.4.2.2, 3.4.2.4, 3.5.1.1, 3.5.2.1, 3.5.3.1, 3.5.4.1, 3.5.5.1 y 3.5.6.1 del artículo primero de la Resolución Reglamentaria No. 017 de 2017, estas obedecen a que revisados los perfiles existentes en cada una de las dependencias y en la planta de personal de la entidad, se encontró que es necesario incluir otros núcleos básicos de conocimiento en los empleos relacionados en las fichas antes referidas, las cuales responden a las funciones y actividades a cargo de la respectiva dependencia, de igual manera se hizo necesario ajustar la ubicación, propósito principal y funciones de algunos empleos.</li> </ul>





**“Una Contraloría aliada con Bogotá”**

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>Versión</b>	<b>Número y fecha del Acto Administrativo que lo adopta, modifica o establece</b>	<b>Descripción de la modificación</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizó la adición de las fichas correspondientes a los numerales 3.3.5.53, 3.3.5.54, 3.3.7.40, 3.3.8.24, 3.3.8.25 , del artículo primero de la Resolución Reglamentaria No. 017 de 2017; ello obedeció a que revisados los grupos de empleos existentes por dependencia, se encontró que algunas funciones no se encontraban claramente descritas, por lo que se hizo necesario crear fichas que reflejaran el conjunto de actividades faltantes y que su ejecución se requiere y contribuye al logro de los objetivos de las respectivas dependencias, así como de los procesos asignados.</li> </ul>
13.0	Resolución Reglamentaria No. 014 del 28 de febrero de 2018	Se modifica parcialmente el numeral VI del empleo regulado en el numeral 2.1.1 del artículo primero de la Resolución Reglamentaria 017 de 2017, denominado Auditor Fiscal código 036, grado 02, en lo que respecta al requisito de experiencia, con base en lo señalado en el Decreto Ley 272 de 2000.
14.0	Resolución Reglamentaria No.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se modifican las competencias comunes y comportamentales por nivel jerárquico que todo servidor público debe poseer y evidenciar como mínimo, conforme a lo establecido en el Decreto 815 de 2018.</li> <li>- Se ajustaron las funciones y requisitos de estudios y experiencia de todos los empleos, acorde con las normas, procedimientos y responsabilidades vigentes, en concordancia con la Resolución 667 del 03 de agosto de 2018, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública</li> <li>- Se incluyeron nuevas fichas para los empleos con funciones de archivista, asignados a la Dirección Administrativa y Financiera – Subdirección de Servicios Generales – Gestión Documental, así: 3.3.5.15 Especializado código 222 grado 07, 3.3.8.15 Profesional Universitario código 219 grado 03, 3.3.8.12 Profesional Universitario código 219 grado 01, 3.4.1.10 Técnico Operativo código 314 grado 05 y 3.4.2.3 Técnico Operativo código 314 grado 03.</li> <li>- Se eliminó la ficha No. 3.3.3.3. OFICINA DE CONTROL INTERNO, correspondiente al Profesional Especializado código 222 grado 09, asignado a la Oficina de Control Interno, al no requerirse esta jerarquía de empleo en dicha dependencia y que a la fecha no se encuentra ningún servidor público desempeñando este empleo.</li> <li>- Se actualizaron las fichas correspondientes a los empleos de Profesional Especializado código 222 grado 09 y Profesional Especializado código 222 grado 08, asignados a la Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, con funciones de Oficial de la Seguridad, por solicitud de la mencionada dependencia.</li> <li>- Se adicionó la ficha No. 3.3.3.5 de Profesional Especializado código 222 grado 09, con funciones de Contador, en la Dirección Administrativa y Financiera – Subdirección Financiera – Contabilidad, dada la responsabilidad de las actividades a</li> </ul>



***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>Versión</b>	<b>Número y fecha del Acto Administrativo que lo adopta, modifica o establece</b>	<b>Descripción de la modificación</b>
		<p>cargo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En lo que respecta a la ficha del empleo de Jefe de Oficina código 006 grado 04 con el No. 3.1.4.1 Control Interno; según concepto del DAFP radicado con el No. 20185000327391 del 17 de diciembre de 2018, se aplicó únicamente el perfil de estudios y experiencia señalados en el artículo 11 de la Ley 87 de 1993, modificado por el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011, en tanto que, para las funciones se contemplaron las señaladas en el Acuerdo 658 de 2016, modificada parcialmente por el Acuerdo 664 de 2017.</li> </ul>



***“Una Contraloría aliada con Bogotá”***

---

**ANEXO 24**

**CUADRO COMPARATIVO MANUAL DE FUNCIONES  
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.**