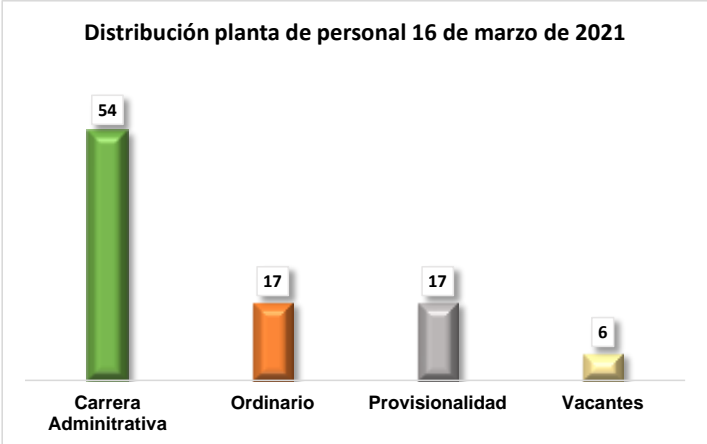


INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA - CGN											
AUDITOR	Daniela Pérez Ortiz										
Período evaluado Vigencia enero a marzo de 2021	Fecha de elaboración: 08/04/2021										
1. INTRODUCCIÓN											
<p>El GIT de Control Interno en atención a lo dispuesto en la Circular Interna 0010 de 2020, mediante la cual solicitan expresamente lo siguiente: “Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa”, así como de las demás normas vigentes en materia, elabora el presente informe donde se comunica la gestión realizada por la entidad en lo referente particularmente a los puntos abordados por la norma en cita.</p>											
2. OBJETIVO											
<p>Efectuar seguimiento al cumplimiento de las normas de carrera administrativa dispuestas en la Circular 0010 de 2020 a marzo de 2021.</p>											
3. DESARROLLO											
1. PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL.											
<p>El GIT de Control Interno analizó la información enviada por el GIT de Talento Humano, evidenciando lo siguiente:</p> <p>La planta de personal de la CGN consta de 94 cargos, sin embargo, a 17 de marzo de 2021, solo estaban ocupados 88 cargos, distribuidos así:</p>											
<p>Gráfica 1</p>  <table border="1"> <caption>Distribución planta de personal 16 de marzo de 2021</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Carrera Administrativa</td> <td>54</td> </tr> <tr> <td>Ordinario</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>Provisionalidad</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>Vacantes</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: GIT de Control Interno</p>		Categoría	Cantidad	Carrera Administrativa	54	Ordinario	17	Provisionalidad	17	Vacantes	6
Categoría	Cantidad										
Carrera Administrativa	54										
Ordinario	17										
Provisionalidad	17										
Vacantes	6										

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

A la fecha de elaboración de este informe se encuentran los siguientes cargos vacantes:

- Secretario General 0037-20
- Asesor 1020-08
- Asesor 1020-07
- Profesional Especializado 2028-12
- Secretario 4178-11
- Secretario 4178-11

La Ley 1960 de 2019 obliga a los representantes legales de las entidades, apoyados en sus unidades de personal, a reportar todas sus vacantes ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), con la finalidad de hacer el proceso de concurso de estos cargos y así poderlos proveer por mérito, por tanto, la oficina de Control Interno solicito la información al área encargada con el fin de validar el cumplimiento de la norma. A continuación, se presenta el listado suministrado por el GIT de Nómina y Prestaciones, con la respectiva constancia del reporte de las OPEC (oferta pública de empleos de carrera) en el módulo de SIMO:

Tabla 1

EMPLEOS REPORTADOS A LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL		
No.	EMPLEO	CÓDIGO
1	ASESOR	1020-10
2	ASESOR	1020-07
3	ASESOR	1020-07
4	ASESOR	1020-05
5	ASESOR	1020-02
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-14
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-14
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-13
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-12
10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-12
11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10
12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-09
13	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-09
14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-08
15	TÉCNICO	3100-14
16	TÉCNICO OPERATIVO	3132-11
17	TÉCNICO OPERATIVO	3132-10
18	SECRETARIO EJECUTIVO	4210-18
19	SECRETARIO EJECUTIVO	4210-17
20	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-17
21	CONDUCTOR MECÁNICO	4103-15


Fuente: GIT de Nómina y Prestaciones

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Imagen 1

Consulta de empleo OPEC

Entidad: U.A.E. Contaduría General de la Nación
 NIT: 830025406


Sistema de apoyo

Resumen de empleos por nivel jerárquico			
Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes	Cant. vacantes ascenso
Asesor	5	5	2
Asistencial	4	4	1
Profesional	9	9	2
Técnico	3	3	1
	21	21	6

Por lo anterior se evidencio cumplimiento por parte del proceso, toda vez que reporto las vacantes de carrera administrativa que existen dentro de la planta de personal de la Entidad ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

2. PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño

La Circular 0010 de 2020 menciona “El artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra facultada para desarrollar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño, que deberá ser adoptado por las entidades mientras éstas desarrollan sus propios sistemas. En ejercicio de esta facultad, la CNSC expidió el Acuerdo 617 de 2018, que rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral, que inició el 1° de febrero de 2019 y derogó el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC.”

El GIT de Control Interno evidenció que la U.A.E. Contaduría General de la Nación mediante comunicación interna del día 15 de octubre de 2018 suscrita por el Contador General de la Nación, adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral del Acuerdo 617 de 2018.

Resultados evaluación de desempeño

Se evidenció que la evaluación parcial del segundo semestre del año 2020 se realizó a 55 servidores públicos registrados en carrera administrativa; siendo la mínima calificación 82.2 y la máxima 100, con un promedio de 97.8.

Para verificar que las evaluaciones parciales del segundo semestre se hubieran realizado en los tiempos debidos, se solicitó al GIT de Talento Humano el reporte del aplicativo de la CNSC sobre las evaluaciones de desempeño por entidad del año 2020.

De las 55 evaluaciones de desempeño efectuadas, 46 se realizaron dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento (del 01 al 19 de febrero de 2021) y ocho (8) de ellas fueron evaluaciones parciales eventuales, estas últimas se relacionan a continuación:

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Tabla 2

No.	Nombre	Novedad	Fecha de evaluación
1	YIMMY ALEXANDER BUENO JUEZ	Cambio de evaluador	29/01/2021
2	LAURA KATHERINE JIMENEZ DELGADITLLO	Cambio de evaluador	12/01/2021
3	LUZ ALEXANDRA LEON LOZANO	Cambio de evaluador	29/01/2021
4	ROGELIO PAEZ BARAJAS	Cambio de evaluador	29/01/2021
5	LIRIO EVELIO RAMOS PEDRAOS	Cambio de evaluador	12/01/2021
6	EDUARDO VIDAL DIAZ	Retiro de la entidad	28/01/2021
7	JOSE LUIS CORTES	Separación temporal del empleo por más de 30 días calendario (encargo)	5/02/2021
8	RIGOBERTO PASSOS POSADA	Separación temporal del empleo por más de 30 días calendario (encargo)	5/02/2021

Fuente: GIT de Control Interno

De lo anterior, se pudo evidenciar que 6 de ellas se calificaron antes de la fecha de su vencimiento, toda vez que hubo cambio de evaluador y retiro de un servidor, y las otras dos se produjeron dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que correspondía a que los servidores públicos se encontraban en encargos, por lo que el GIT de Control Interno observó el cumplimiento de lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo 617 de 2018, literales a) y c).

El Acuerdo 617 de 2020 establece en su artículo 10, los siguientes niveles de calificación del desempeño anual:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual 65%

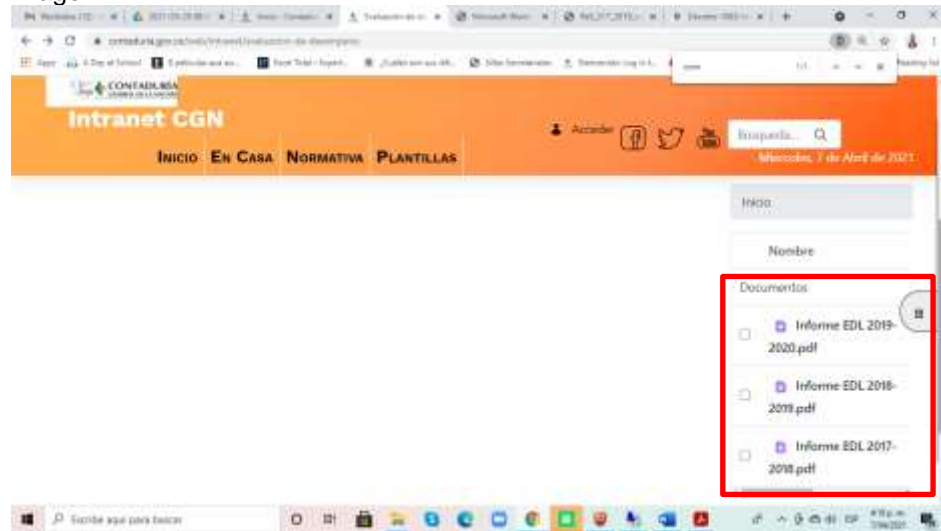
Una vez revisada la información suministrada por el GIT de Talento Humano, fue posible evidenciar que, de las 55 evaluaciones definitivas del periodo anual vigencia 2020, solo dos servidores públicos quedaron en nivel satisfactorio con calificaciones del 82,17 y 82,24, los demás se encuentran en nivel sobresaliente.

Para verificar si se suscribieron compromisos de mejoramiento individual, se consultó con cada uno de los líderes de proceso, donde acorde con sus respuestas, se pudo concluir que únicamente el GIT de Comunicación suscribió y registró compromisos de mejoramiento individual para la servidora pública María Alejandra Roza Sánchez, en el aplicativo de la CNSC *Evaluación de Desempeño Laboral-EDL-APP* el día 13 de agosto de 2020, así su calificación hubiera sido sobresaliente.

Por último, al verificar en la intranet en la ruta: *en casa / evaluaciones de desempeño*, se pudo constatar que a la fecha no ha sido publicado el "Informe Entrega de Evaluaciones de Desempeño Laboral 2020 – 2021". Ver imagen 2.

"Cuentas Claras, Estado Transparente"

Imagen 2



3. PROCESOS DE PROVISIÓN TRANSITORIA.

A 17 de marzo de 2021 se realizaron 2 procesos de encargo con personal de planta, para lo cual se llevó a cabo las actividades establecidas en el procedimiento “GTH-PRC17 SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA” para tal efecto. A continuación, se relacionan:

Tabla 3

Nombre	Cargo Titular en carrera	Cargo a proveer
Sandra Yamile Endo Barrera	Asesor 1020-08	Asesor 1020-10
Ana Maria Trujillo Nieto	Secretario 4178-11	Auxiliar Administrativo 4044-17

Fuente: GIT de Control Interno

4. INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

Teniendo en cuenta la información remitida por el GIT de Talento Humano, se observó que mediante comunicación externa No. 20211420011801 del 18 de marzo de la presente anualidad, se solicitó ante la Comisión Nacional del Servicio Civil la cancelación de un registro Público de carrera administrativa.

5. CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES DE PERSONAL.

En lo referente a este punto, es importante aclarar que el proceso encargado no adjunto la información correspondiente, aun así, el GIT de Control Interno, verifico en la intranet de la CGN y evidenció que existe la Resolución No 317 de septiembre de 2019 “Por la cual se conforma la Comisión de Personal en la U.A.E. Contaduría General de la Nación para un periodo de dos (2) años.



OBSERVACIÓN

Revisada la publicación de las actas del Comité de Personal, a través de la intranet de la CGN en la ruta: *en casa / comisión de personal*, se evidenció que desde agosto de 2019 no hay publicaciones al respecto; lo que da lugar al incumplimiento de los principios de la calidad de la información y divulgación proactiva de la misma (Ley 1712 de 2014). Ver imagen 3 y 4.

Imagen 3

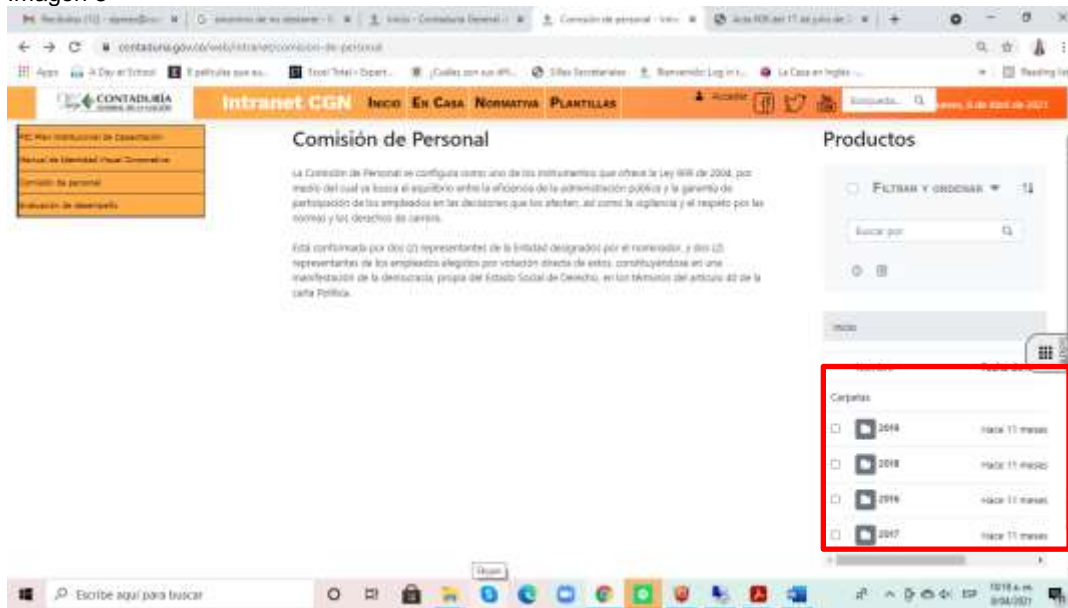
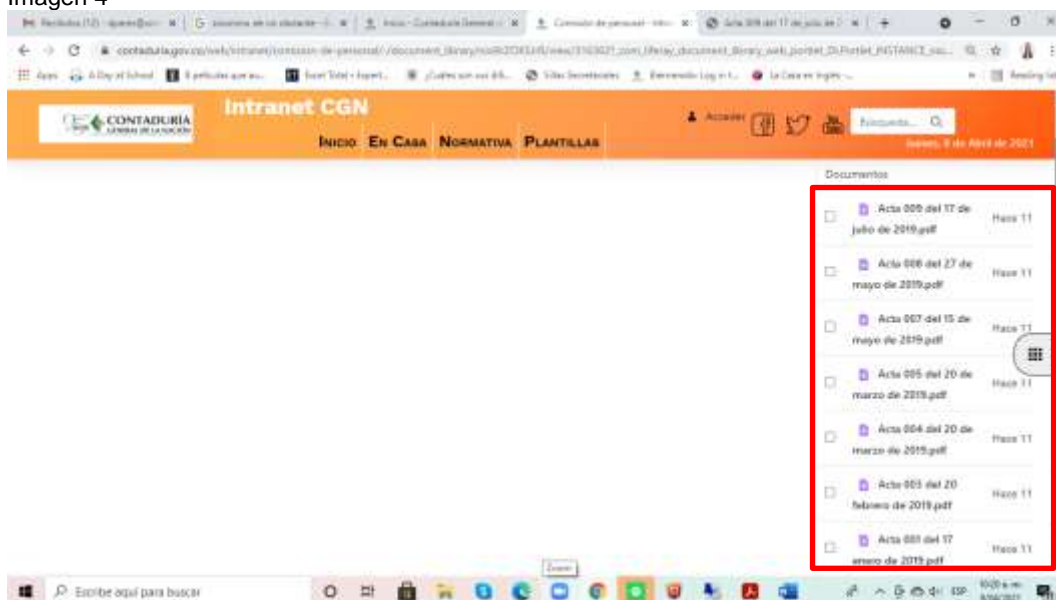


Imagen 4



RECOMENDACIÓN

Se sugiere al proceso responsable crear mecanismos que aseguren el cumplimiento de los principios de la calidad de la información y divulgación

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

proactiva de la misma que rezan en la ley 1712 de 2014; así mismo que se publiquen las actas faltantes a la fecha de presentación de este informe con el fin de dar cuenta del estricto orden y rigurosidad de estas conforme lo establece el artículo 16 de la ley 909 de 2004.

5 CONCLUSIONES

Una vez finalizado el informe fue posible deducir que aun cuando se vio la Gestión del proceso de talento humano en la aplicación de las normas de carrera administrativa, todavía existen falencias que se hacen necesarias corregir para fortalecer el proceso.

6 RECOMENDACIONES

El GIT de Control Interno considera pertinente que la entidad lleve a cabo las siguientes acciones:

- Crear mecanismos que aseguren el cumplimiento de los principios de la calidad de la información y divulgación proactiva de la misma que rezan en la ley 1712 de 2014; así mismo, que se publiquen las actas faltantes a la fecha de presentación de este informe con el fin de dar cuenta del estricto orden y rigurosidad de estas conforme lo establece el artículo 16 de la ley 909 de 2004.
- Es indispensable que el GIT de Talento Humano entregue de manera oportuna y completa la información solicitada por el GIT de Control Interno, con el fin de asegurar razonablemente que los procesos y procedimientos se estén llevando a cabo de conformidad con lo establecido en la normatividad aplicable.

ORIGINAL FIRMADO

MARITZA VELANDIA CARDOZO
Coordinador GIT de Control Interno

Proyectó: Daniela Pérez Ortiz
Revisó: Maritza Velandia Cardozo

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00

