

MEMORANDO

Para: OSCAR ANTONIO GOMEZ HEREDIA
DESPACHO SECRETARIO DE SEGURIDAD

De: OFICINA DE CONTROL INTERNO

Asunto: INFORME SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LA CIRCULAR 010 DE 2020 DE LA CNSC Y DIRECTIVA 015 DE 2022 DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, CON CORTE A AGOSTO 2023

Respetado Doctor Gómez:

De conformidad con los roles asignados a esta oficina en cumplimiento del artículo 17 del Decreto 648 de 2017 y en el marco de lo establecido en Plan Anual de Auditoría 2023, me permito comunicar los resultados del Seguimiento al cumplimiento de la Circular 010 de 2020 de la CNSC y Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación con corte a agosto 2023.

No obstante, es importante indicar que, de acuerdo con los resultados obtenidos en este seguimiento se deberá adelantar por parte de la dependencia responsable, la formulación de las acciones que subsanen las desviaciones identificadas en el marco de lo establecido en el *PD-SM-4 Procedimiento Planes de Mejoramiento Interno*.

Cordialmente,



KAROL ANDREA PARRAGA HACHE
JEFA OFICINA DE CONTROL INTERNO

c.c.e.: SANDRA PATRICIA PINILLA MARTINEZ-DIRECCION DE GESTION HUMANA
Anexos: 1

Elaboró: MARY ALEXANDRA MARTINEZ BONILLA-OFICINA DE CONTROL INTERNO
Revisó: KAROL ANDREA PARRAGA HACHE-OFICINA DE CONTROL INTERNO | KAROL ANDREA PARRAGA HACHE-OFICINA DE CONTROL INTERNO |



Aprobó: KAROL ANDREA PARRAGA HACHE-OFICINA DE CONTROL INTERNO



Informe de Seguimiento al Cumplimiento de la Circular 010 de 2020 de la CNSC y Directiva 015 de 2022 de la PGN.

1. OBJETIVO.

Realizar seguimiento al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa en el marco de la Circular Externa N° 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y Directiva N° 015 de 2022- Procuraduría General de la Nación (PGN) y demás normas concordantes.

2. ALCANCE

El seguimiento realizado frente al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa citadas anteriormente comprende el periodo entre el 01 de enero y el 31 de agosto de 2023.

3. METODOLOGÍA.

- Comunicación de inicio de seguimiento a realizar y solicitud de información mediante memorando con radicado No. 3-2023-30914 del 10 de agosto de 2023.
- Verificación documental de las evidencias aportadas mediante memorando de respuesta del 11 de septiembre de 2023 con radicado No. 3-2023-32728 por parte de la Dirección de Gestión Humana, en adelante DGH.
- Mesa de trabajo con el colaborador responsable de la Dirección de Gestión Humana en modalidad virtual (Vía TEAMS) el 25 de septiembre de 2023.
- Verificación en el aplicativo SIMO 4.0 – CNSC, del reporte efectuado por la DGH de las vacantes definitivas cuya novedad está dentro del alcance del presente seguimiento.

4. NORMATIVIDAD Y CRITERIOS APLICABLES.

- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Circular 10 de 2020 de la CNSC. Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.
- Directiva 015 DE 2022 de la Procuraduría General de la Nación. Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el Estado colombiano.
- Demás normas concordantes.

5. RESULTADOS.

Como resultado de la verificación al cumplimiento de la Circular 010-2020 de la CNSC y de la Directiva 015-2022 de la PGN, esta oficina observó lo siguiente:

5.1 Cumplimiento del deber de reportar las vacantes definitivas ante la CNSC para proveerlas por mérito.

Verificada la información aportada por la DGH y constatados de forma aleatoria 16 de los 23 reportes efectuados, lo que constituye el 70 % de los reportes en el aplicativo SIMO 4.0 – CNSC, se observó que la SDSCJ, ha reportado las vacantes definitivas ante la CNSC. De los cuales, diecinueve (19) fueron ofertados en el concurso de méritos “Distrito Capital 5”.

Adicionalmente se evidenció como último reporte de la SDSCJ a la CNSC (dentro del alcance del presente seguimiento) la vacante definitiva del cargo Profesional Especializado, Código 222, Grado 24, cuyo propósito general es "Llevar la defensa judicial y administrativa en los asuntos asignados por el director jurídico y contractual, según las instrucciones impartidas por este."

Cinco de los reportes realizados ante la CNSC tuvieron la novedad de vacante definitiva, con posterioridad al inicio del concurso de méritos "Distrito Capital 5". Por lo cual serán provistos con posterioridad a los resultados del concurso en mención, mediante la figura de "Mismo empleo"

5.2 Cumplimiento del deber de realizar la apropiación presupuestal para cofinanciar los procesos de selección por Concurso de Méritos.

Se constató la existencia del Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 876 de 2023, en el cual se apropian recursos por valor de Quinientos veintinueve millones novecientos unos mil cuatrocientos pesos moneda corriente (\$529.901.400), para cubrir los costos que le corresponden a la SDSCJ para realizar el "Proceso de Selección No. 2500 de 2023 –Distrito Capital 5", de conformidad con el Acuerdo 029 de 19 de mayo de 2023 y el Acuerdo 54 de 14 de junio de 2023.

Adicionalmente, se observó Resolución No. 10752 del 29 de agosto de 2023, por la cual se dispone el recaudo de los recursos por parte de la SDSCJ para financiar los costos que le corresponden del Proceso de Selección para proveer los empleos de carrera administrativa vacantes de la planta administrativa de personal.

5.3 Cumplimiento del deber de efectuar los nombramientos en periodo de prueba en orden de mérito, una vez en firme la lista de elegibles según lo conceptuado por la CNSC.

Se observó que las diez (10) vacancias definitivas reportadas por la DGH y provistas en la SDSCJ durante el alcance del presente seguimiento, fueron autorizadas efectivamente mediante lista de elegibles según lo indicado por la CNSC.

5.4 Cumplimiento del deber de realizar las evaluaciones de desempeño por el periodo anual.

Con base en la información aportada por la DGH se presentan los porcentajes de extemporaneidad de acuerdo con el periodo de evaluación, así:

Tipo Evaluación	Periodo	Fechas de Evaluación.	Servidores por Evaluar	Evaluaciones Extemporáneas	Porcentaje de Extemporaneidad
Segunda evaluación semestral 2022-2023	01/08/2022 al 31/01/2023	01/02/2023 al 21/02/2023	597	245	41.04 %
Primera evaluación semestral 2023-2024	01/02/2023 al 31/07/2023	01/08/2023 al 23/08/2023	617	255	41.33 %

Tabla N° 1. Fuente: Elaboración propia con base en los "Reportes: EDL 2022-2023 y EDL 2023-2024", DGH - SDSCJ

Observación No 1. Debilidad en el cumplimiento de los términos máximos para realizar las evaluaciones de desempeño laboral semestrales y finales del periodo anual, inaplicando el numeral 1 del art 2.2.8.1.4. del Decreto 1083 de 2015 y el numeral 2- Circular 10-2020-CNSC

Luego del análisis de la información aportada por la DGH, respecto de la evaluación semestral del periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2022 y el 31 de enero de 2023 (segunda evaluación semestral del periodo anual 2022-2023), al igual que del lapso comprendido entre el 01 de febrero de 2023 y el 31 de julio de 2023 (primera evaluación semestral del periodo anual 2023-2024), se observó que:

- En la evaluación definitiva del periodo 2022-2023, se presentaron 245 calificaciones extemporáneas por haberse realizado con posterioridad a los subsiguientes quince (15) días hábiles (21/02/2023), a la terminación del periodo a evaluarse; de un total de 597 servidores evaluados en la SDSCJ.
- Respecto de la primera evaluación semestral, correspondiente al periodo 2023-2024, hubo 255 calificaciones fuera de oportunidad (23/08/2023), de un total de 617 servidores evaluados.

Lo cual puede ocasionar sanciones de los entes de control o incluso afectación a los derechos de carrera administrativa.

Recomendación No 1.

Establecer las acciones y puntos de control pertinentes, a fin de garantizar el cumplimiento de los tiempos asignados para realizar las evaluaciones semestrales de desempeño laboral.

5.5 Cumplimiento de la debida conformación de la Comisión de Personal, su oportuno y adecuado funcionamiento.

Se llevó a efecto el cumplimiento respecto la fecha de divulgación de la convocatoria a postularse como comisionados, contenido mínimo de esta y fecha de elecciones. De igual manera se constató que la Comisión de Personal da cumplimiento de la periodicidad de reuniones y ha realizado seguimiento al plan de formación, capacitación y estímulos, como también al Diagnóstico y Medición del Clima Organizacional. No obstante, se observó:

Observación No 2. Debilidad en el proceso de elección de la Comisión de Personal y del adecuado funcionamiento de esta.

- Teniendo presente lo establecido en el numeral 1.7 del art. 1 de la Resolución 0623-2022 SDSCJ respecto al deber de la DGH para realizar la “Divulgación de Inscritos”, esta fue realizada con un día de extemporaneidad, toda vez que: el segundo término de inscripción de candidatos venció el 08-11-2022, por tanto, la divulgación de inscritos debió ser el 09-11-2023 y según el correo de evidencia, esta se realizó el 10-11-2023 a las 4:30 pm.
- De igual forma, en las actas de reunión de la Comisión de Personal no consta la votación realizada, lo cual no permite verificar el cumplimiento del numeral 1° del artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

- Se evidenció que en todas las reuniones de la Comisión de Personal participan personas diferentes a los comisionados. Cuando se presenta la participación de los comisionados suplentes, no consta en el acta que estén en reemplazo de los titulares.
- Las Actas de reunión de la Comisión de Personal correspondientes a los meses de junio, julio y agosto de 2023 no cuentan con firmas de aprobación, aportando la lista de asistencia a las reuniones, lo cual no es lo mismo, toda vez que es diferente asistir a una reunión que aprobar lo consignado en el acta.
- Durante la atenta lectura de las actas, se deriva que los servidores de la SDSCJ no tienen un adecuado conocimiento de las competencias de la Comisión de Personal, los requisitos o lineamientos para elevar las reclamaciones, instancia de apelación y procedimiento. Consultada la DGH al respecto, se informó mediante correo electrónico de fecha 19 de septiembre de 2023 lo siguiente: *"No se tiene lineamiento interno vigente que indique: "como se debe realizar de manera formal la reclamación por inconformidad o diferencias en la concertación o fijación de compromisos laborales para la evaluación del desempeño laboral ante la Comisión de Personal", por tal razón no existe socialización."*

Lo anterior puede derivar en sanciones de los entes de control y posibles afectaciones a los reclamantes.

Recomendación No 2.

Establecer las acciones pertinentes, con el fin de corregir las situaciones detectadas.

5.6 Cumplimiento de provisión transitoria de las vacantes existentes en la planta de la SDSCJ, mediante el derecho preferencial de promoción denominado "Encargo".

Verificada la información aportada por la DGH, se observó que en la SDSCJ se ha realizado la provisión de vacantes mediante la figura de "Encargo" (en tanto se surte el proceso de selección de carrera administrativa).

5.7 Cumplimiento de mantener actualizado el Registro Público de Carrera Administrativa –RPCA-

Con base la información aportada, se tomó el listado de 28 servidores que la DGH indicó estaban en el Registro Público de Carrera Administrativa, y se verificó directamente en el aplicativo de la CNSC la actualización del RPCA de cada una de las personas indicadas en la base identificando:

Observación No 3. Debilidad en la actualización del Registro Público de Carrera Administrativa inaplicando el art. 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015 y al numeral 4 de la Circular 10-2020 de la CNSC.

- Toda vez que se encontró al consultar el registro de la CNSC, que dos servidores reportados en la base aportada por la DGH los cuales debían estar actualizados figuran inscritos en otra entidad pública.
- Adicionalmente, al consultar el registro de la CNSC, dos servidores no presentan anotación en el Registro Público de Carrera Administrativa-CNSC.

Lo anterior puede generar sanciones por parte de los entes de control.

Recomendación No 3.

Establecer las acciones y puntos de control pertinentes, a fin de garantizar el registro y actualización oportuno de los servidores de la SDSCJ en el RPCA

6. CONCLUSIONES.

- Como resultado del ejercicio realizado se identificó un porcentaje de extemporaneidad en las evaluaciones semestrales de desempeño de los servidores públicos, respecto de la evaluación definitiva del periodo 2022-2023 y de la primera evaluación semestral correspondiente al periodo 2023-2024.
- Se presentaron debilidades en la oportunidad de divulgación de los inscritos como candidatos a la Comisión de Personal. Las actas de esta Comisión no consignan las votaciones, se presentan actas sin firmas de aprobación,
- Se encontró la desactualización del Registro Público de Carrera Administrativa –RPCA- de 4 servidores públicos reportados por la DGH

7. RECOMENDACIONES.

Las recomendaciones evidenciadas durante el seguimiento se detallan en el desarrollo del presente informe.

Elaboró:



Mary Alexandra Martínez Bonilla
Profesional Universitario-OCI

Revisó



Andrés Orlando Torres Eusse
Contratista OCI

Aprobó:



Karol Andrea Parraga Hache
Jefe Oficina de Control Interno.