

**INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
PRIMER SEMESTRE DE 2022**

PERÍODO EVALUADO:	01/01/2022 – 30/06/2022
AUDITOR:	DANIELA PÉREZ ORTIZ
FECHA DE ELABORACIÓN:	27/07/2022

1. INTRODUCCIÓN

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.

2 OBJETIVO

Efectuar seguimiento al cumplimiento de las normas de carrera administrativa dispuestas en la Circular 0010 de 2020 del primer semestre de 2022.

3 METODOLOGÍA

Análisis de la información enviada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, acorde a los requerimientos de la Circular 0010 de 2020.

4. DESARROLLO

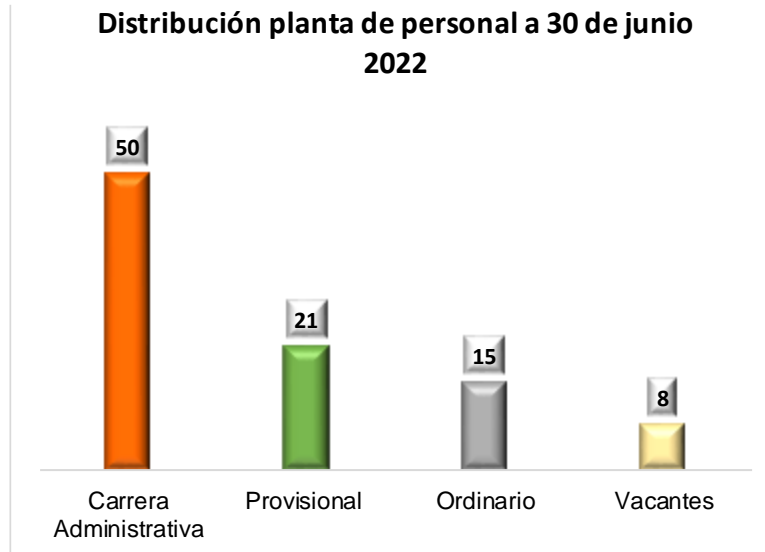
4.1 PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

El GIT de Control Interno analizó la información enviada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales a 30 de junio de 2022, evidenciando lo siguiente:

- a. La CGN tiene asignado a su planta de personal 94 cargos de los cuales 86 se encontraban ocupados; estando distribuidos así: 50 (53%) en carrera administrativa, 21 (22%) en provisionalidad, 15 (16%) de nombramiento ordinario y 8 (9%) vacantes. Ver gráfica 1.

**INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
PRIMER SEMESTRE DE 2022**

Grafica 1



b. Los cargos vacantes se observan en el cuadro 1.

Cuadro 1. Cargos vacantes en la CGN

EMPLEOS VACANTES A 30 DE JUNIO / 2022	
Cargo	Código - Grado
Profesional Especializado	2028-12
Profesional Universitario	2044-11
Profesional Universitario	2044-09
Profesional Universitario	2044-08
Técnico Administrativo	3124-16
Secretario Ejecutivo	4210-17
Auxiliar Administrativo	4044-16
Auxiliar Administrativo	4044-11

Fuente: GIT de Talento Humano y Prestaciones sociales

c. 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

2

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN PRIMER SEMESTRE DE 2022

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 Talento Humano y Prestaciones Sociales, con la respectiva constancia del reporte de las OPEC (oferta pública de empleos de carrera) en el módulo de SIMO:

Imagen 1. Pantallazo registro OPEC CGN 2022.

Entidad	* Identificador del empleo	El sueldo por mensual	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	Control de Vacantes para Atención	Reporte OPEC	Ver empleo	Eliminar
830025406 - U.A.E. Contaduría General de la Nación	187315	7	3020	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	18	ADMINISTRAR Y COORDINAR LAS ACTIVIDADES QUE GARANTICEN LA CENTRALIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN CONTABLE DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DEFINIDAS EN EL ANEXO DE APLICACIÓN DEL PLAN GENERAL DE CONTABILIDAD PÚBLICA (PGC)	1	0			
830025406 - U.A.E. Contaduría General de la Nación	187314	6	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	PROYECTAR, PARTICIPAR Y PRESTAR ASISTENCIA TÉCNICA EN LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES EN TÉRMINOS DE CONSOLIDACIÓN PARA ANALIZAR Y PROCESAR INFORMACIÓN ECONÓMICA E INDICADORES FINANCIEROS, ECONÓMICOS, SOCIALES, AMBIENTALES, Y ESTADÍSTICOS CONSOLIDADOS.	1	0			
830025406 - U.A.E. Contaduría General de la Nación	173237	5	1020	ADSOR	1	APORRAR Y ASESORAR LA FUNCIÓN REGULADORA DE LA CGN Y SU FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL, MEDIANTE UN EFICIENTE PROCESO DE ANÁLISIS E INTERVENCIÓN JURÍDICA, EMITIENDO CONCEPTOS EN ASUNTOS JURÍDICOS RELACIONADOS CON LAS FUNCIONES A CARGO DE LA CGN.	1	0			
830025406 - U.A.E. Contaduría General de la Nación	170626	4	4178	SECRETARIO	11	REALIZAR ACTIVIDADES DE SECRETARIADO, APOYO, ASISTENCIA Y ATENCIÓN AL USUARIO INTERNO EXTERNO, ASÍ COMO VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE LAS SOLICITUDES QUE SE TRAMITAN DENTRO DEL TÉRMINO ESTABLECIDO EN LA LEY MANTENIENDO ORGANIZADOS LOS DOCUMENTOS DE ACUERDO CON EL MANUAL DE ARCHIVO Y LA TABLA DE RETENCIÓN DOCUMENTAL PARA FACILITAR SU LOCALIZACIÓN DE MANERA EFECTIVA.	1	0			
830025406 - U.A.E. Contaduría General de la Nación	169019	3	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	ADMINISTRAR EL CONTENIDO DE LOS SITIOS WEB DE LA ENTIDAD, QUE CUMPLAN LAS REGULACIONES ESTABLECIDAS Y MANTENIENDO ESTABLECIDO PARA SEGUIR ACCESO A LOS USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS.	1	0			
830025406 - U.A.E. Contaduría General de la Nación	169014	2	3020	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	APORRAR LA PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN ACADÉMICA DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN A CLIENTES EXTERNOS, CONTRIBUYENDO AL CUMPLIMIENTO DE LA FUNCIÓN DE REGULACIÓN DE LA CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN.	1	0			
830025406 - U.A.E. Contaduría General de la Nación	148193	1	1020	ADSOR	10	COORDINAR LA EMISIÓN DE CONCEPTOS Y LA SOLUCIÓN DE CONSULTAS EN CONTABILIDAD PÚBLICA, ASÍ COMO LA PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN ACADÉMICA DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN A CLIENTES EXTERNOS, CONTRIBUYENDO AL CUMPLIMIENTO DE LA FUNCIÓN DE REGULACIÓN DE LA CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN.	1	0			

Fuente: SIMO

RESULTADO SATISFACTORIO

4.2 PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

4.2.1 Sistema tipo de evaluación de 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.

**INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
PRIMER SEMESTRE DE 2022**

4.2.2 Calificación definitiva del periodo anual 2021 -2022

El artículo 8 del Acuerdo 617 de 2018 reza:

“ARTÍCULO 8°. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL. Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.”

Para validar el cumplimiento de la disposición anterior se solicitó al proceso responsable las evaluaciones definitivas del periodo anual 2021 – 2022, encontrando que se contaba con 50 evaluaciones de los 51 servidores públicos registrados en carrera administrativa a 31 de enero de 2022, lo anterior se debió a que una persona estaba en periodo de prueba en otra entidad desde el 24 de enero de la presente vigencia.

Así mismo, para verificar que las evaluaciones se hubieran realizado en los tiempos debidos, se solicitó al GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales el reporte del aplicativo de la CNSC sobre las evaluaciones de desempeño por entidad.

De las 50 evaluaciones de desempeño efectuadas, 47 se realizaron dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo (01 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022) y 3 de ellas se efectuaron fuera de los términos, no obstante, el proceso adjuntó los soportes que evidenciaron la situación particular que impidió llevar a cabo la calificación dentro de los términos de Ley.

De otro lado, 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 y Prestaciones Sociales, fue posible evidenciar que, de las 50 evaluaciones definitivas del periodo anual 2021 - 2022, solo dos servidores públicos quedaron en nivel satisfactorio con calificaciones de 77,2 y 88,43, los demás se encontraban en nivel sobresaliente.

RESULTADO SATISFACTORIO

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN PRIMER SEMESTRE DE 2022

4.2.3 Evaluaciones parciales eventuales hasta 30 de junio de 2022

El artículo 5° del Acuerdo 617 de 2018 establece:

“...Evaluaciones parciales eventuales. En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:

- Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
- Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
- La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.
- Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba.

Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.” Subrayado fuera de texto.

Para validar el cumplimiento de este punto por parte de la entidad, se solicitó al proceso responsable información sobre las evaluaciones parciales eventuales presentadas del 01 de enero al 30 de junio de 2022, encontrando lo siguiente:

HALLAZGO

De las 25 evaluaciones parciales que se presentaron, el 44% (11) se produjeron fuera de los términos establecidos por Ley. Ver cuadro 1.

**INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
PRIMER SEMESTRE DE 2022**

Cuadro 1

CEDULA	FECHA	FECHA FINAL	CALIFICACIÓN	FECHA DE EVALUACIÓN	MOTIVO EVALUACIÓN	VALIDACIÓN	FECHA EN QUE DEBIO REALIZAR
	01/02/2022	03/03/2022	100	24/03/2022	Separación temporal del empleo por más de 30 días calendario	incumplio	17/03/2022
	01/02/2022	03/03/2022	100	24/03/2022	Cambio de evaluador	incumplio	3/03/2022
	01/02/2022	03/03/2022	98	24/03/2022	Cambio de evaluador	incumplio	3/03/2022
	01/02/2022	28/02/2022	100	24/03/2022	Cambio de empleo por traslado o reubicación.	incumplio	14/03/2022
	01/02/2022	03/03/2022	100	24/03/2022	Cambio de evaluador	incumplio	3/03/2022
	01/02/2022	20/04/2022	100	25/04/2022	Cambio de evaluador	incumplio	20/04/2022
	01/02/2022	20/04/2022	100	25/04/2022	Cambio de evaluador	incumplio	20/04/2022
	01/02/2022	20/04/2022	100	25/04/2022	Cambio de evaluador	incumplio	20/04/2022
	01/02/2022	20/04/2022	100	25/04/2022	Cambio de evaluador	incumplio	20/04/2022
	01/02/2022	30/04/2022	98	2/05/2022	Cambio de evaluador	incumplio	30/04/2022
	01/02/2022	13/06/2022	96	6/07/2022	Separación temporal del empleo por más de 30 días calendario	incumplio	29/06/2022

RECOMENDACIÓN

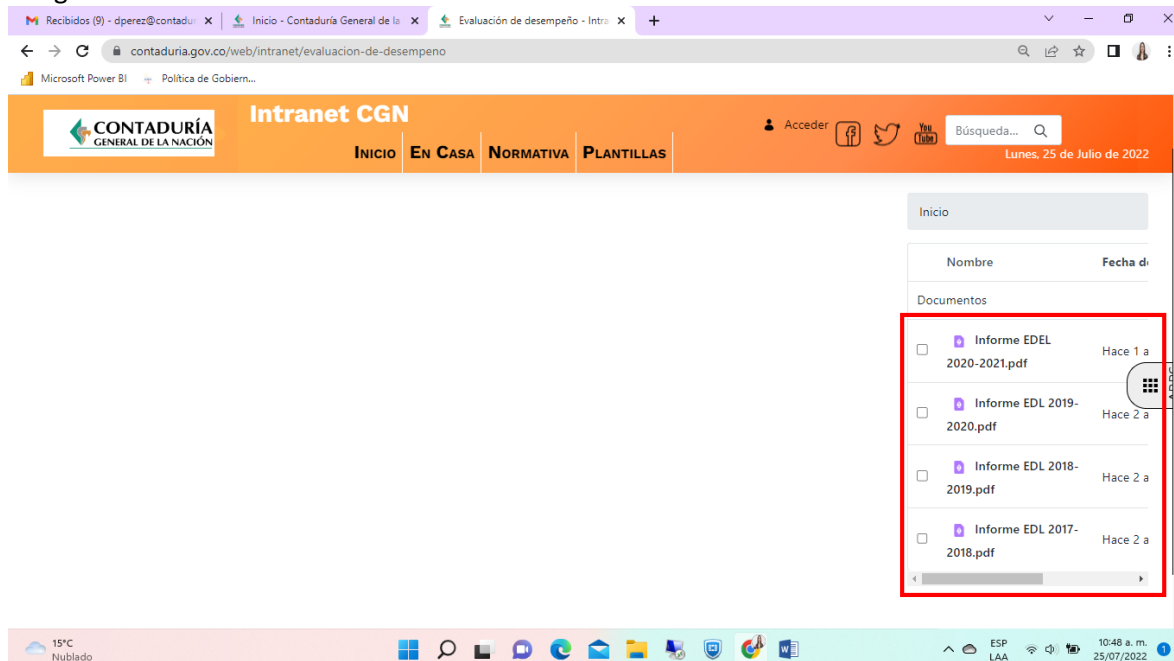
Se sugiere establecer las causas por las cuales se presentó dicha situación y realizar las acciones preventivas pertinentes que aseguren el cumplimiento de las normas y directrices de la entidad en las futuras evaluaciones.

4.2.4 Procedimiento “GTH – PRC03 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL”

Se verificó el documento “GTH – PRC03 PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL”, y se encontró que la actividad No. 8 establece: “Presenta informe sobre resultados de las evaluaciones al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, durante el primer semestre de cada anualidad” por tanto se consultó con el proceso y se evidencio el cumplimiento de esta actividad, toda vez que los resultados fueron socializados en la sesión del mes de abril; no obstante, al verificar en la intranet en la ruta: *en casa / evaluaciones de desempeño*, se pudo constatar que a la fecha no había sido publicado el “Informe Entrega de Evaluaciones de Desempeño Laboral 2021 – 2022”. Ver imagen 2.

**INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
PRIMER SEMESTRE DE 2022**

Imagen 2



En la reunión de socialización, se constató que el proceso si realizo la solicitud de publicación al GIT de Apoyo Informático, no obstante, este fue colgado en una ruta diferente; por lo anterior se sugiere al proceso establecer las causas de lo ocurrido, definir una sola ruta en la matriz de responsables y realizar nuevamente la solicitud de publicación con el fin de dar cumplimiento a los principios establecidos en la Ley 1712 de 2014.

4.3 PROCESO DE PREVISIÓN TRANSITORIA

El GIT de Control Interno realizó la trazabilidad en Excel con el fin de determinar los tiempos transcurridos entre la fecha de publicación de los encargos por parte del coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones sociales, la aceptación del servidor y la posesión de los mismos, en el periodo de enero a junio de 2022, lo anterior con el fin de validar el cumplimiento de la Circular 010 de 2020, el Decreto 1083 de 2015 “ARTÍCULO 2.2.5.1.7 Plazos para la posesión. Aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Este término podrá prorrogarse, por escrito, hasta por noventa días (90) hábiles más, si el designado no residiere en el lugar de ubicación del

**INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
PRIMER SEMESTRE DE 2022**

empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora.” y demás normas relacionadas.

HALLAZGO

Con la realización del ejercicio, se pudo evidenciar que la entidad se demoró más de los 10 días permitidos por la ley para posesionar a 3 (33%) de los 9 servidores de carrera administrativa en los encargos realizados de enero a junio de 2022, después de la aceptación del nombramiento por el servidor. Ver cuadro 2.

Cuadro 2

Fecha de publicación del encargo	Empleo	Proceso	Aceptación Encargo por correo	Días hábiles transcurridos entre la fecha de publicación del encargo y la aceptación por correo	Fecha acta de posesión	Días hábiles transcurridos entre aceptación por correo y la posesión	Días hábiles transcurridos después de la publicación para la posesión
21/04/2022	Asesor 1020-06	GIT Investigación y Normas	21/04/2022	0,00	9/05/2022	12,00	12
25/03/2022	Secretario Ejecutivo 4210-18	Secretaría General	30/03/2022	3,00	7/04/2022	6,00	9
27/04/2022	Profesional Especializado (E)	de la información entidades de gobierno	5/05/2022	6,00	19/05/2022	10,00	16
31/03/2022	Profesional Especializado (E)	GIT Gestión y Evaluación de la información entidades de gobierno	1/04/2022	1,00	22/04/2022	13,00	14
7/06/2022	Técnico	GIT CHIP	8/06/2022	1,00	21/06/2022	8,00	9
7/03/2022	Asesor (E)	GIT Investigación y Normas	7/03/2022	0,00	25/03/2022	13,00	13
23/05/2022	Asesor (E)	GIT Investigación y Normas	24/05/2022	1,00	7/06/2022	9,00	10
25/05/2022	Profesional Universitario (E)	Talento Humano	1/06/2022	4,00	15/06/2022	10,00	14
22/02/2022	Asesor (E)	GIT Investigación y Normas	22/02/2022	0,00	4/03/2022	8,00	8
Tiempo promedio						10	12

RECOMENDACIÓN

Teniendo en cuenta el número promedio de días que el proceso está tardando en la posesión del empleo luego de la aceptación del nombramiento, se sugiere al proceso establecer una estrategia que implique la disminución del número promedio de días, para así, asegurar el cumplimiento de la norma en la totalidad de los encargos realizados.

De otro lado, establecer los tiempos estimados por el proceso para la realización de las actividades contempladas en el documento “GTH-PRC18 PROCEDIMIENTO DE ENCARGOS DE LA CGN”, así como, especificar los tiempos de Ley en los casos que aplique; lo anterior, le

INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN PRIMER SEMESTRE DE 2022

permitirá al proceso tener un mayor control de las actividades y asegurar el cumplimiento de la Ley.

4.4 INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CANCELACIÓN DE REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Teniendo en cuenta la información remitida por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, se observó que mediante radicados números 2022RE038678, 2022RE127310 y 2022RE127324 se solicitó la cancelación del registro público de carrera administrativa para tres servidores.

RESULTADO SATISFACTORIO

4.5 CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES DE PERSONAL

El numeral 5 de la Circular 010 de 2020 obliga al Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces a velar por la debida conformación de las Comisiones de Personal y porque se convoque a elecciones de los representantes de los empleados y sus suplentes en los términos de ley; por tanto, para asegurar el cumplimiento de esta disposición se consultó con el proceso y en la intranet de la entidad, evidenciando que: mediante Resolución No. 152 del 23 de septiembre de 2021 la CGN conformó la Comisión de Personal de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación para el periodo 2021 – 2023, como resultado de la convocatoria realizada para el 7 de septiembre de 2021, en donde se llevó a cabo la votación para seleccionar, a los representantes de la comisión.

HALLAZGO

El decreto 1083 de 2015 en su ARTÍCULO 2.2.14.2.1 establece:

“Elección de los representantes de los empleados. Para la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y los suplentes, el Jefe de la entidad o de la dependencia regional o seccional, según sea el caso, convocará a elecciones con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento del respectivo periodo.”
Subrayado fuera de texto.

Por lo anterior, para verificar el cumplimiento, se realizó la trazabilidad, encontrando que el proceso responsable convocó a las elecciones faltando apenas 23 días para el

INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
PRIMER SEMESTRE DE 2022

vencimiento del respectivo periodo, incumpliendo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.

Así mismo, 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 a la fecha de auditoría (27/07/2022) únicamente se había publicado la de febrero.

RECOMENDACIÓN

Establecer señales de alerta que le permitan al proceso cumplir con las fechas límites establecidas en la normatividad vigente.

5 CONCLUSIÓN

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

MARITZA VELANDIA CARDOZO.

Coordinadora GIT de Control Interno.

Elaboró: Daniela Pérez Ortiz
Aprobó: Maritza Velandia Cardozo