

**INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
SEGUNDO SEMESTRE DE 2021**

PERÍODO EVALUADO:	01/04/2021 – 31/12/2021
AUDITOR:	DEISY HERNÁNDEZ SOTTO
FECHA DE ELABORACIÓN:	31/01/2022

1. INTRODUCCIÓN

El GIT de Control Interno elabora el presente informe para verificar la gestión realizada por la entidad 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 relacionadas con la materia.

2 OBJETIVO

Efectuar seguimiento al cumplimiento de las normas de carrera administrativa dispuestas en la Circular 0010 de 2020, del segundo semestre de 2021.

3 METODOLOGÍA

Verificación de la información enviada por el GIT de Talento Humano, acorde a los requerimientos de la Circular 0010 de 2020.

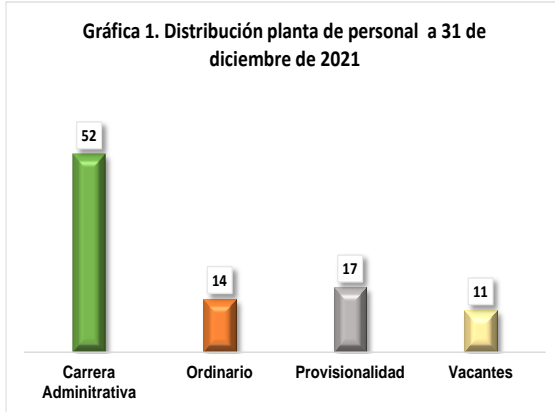
4. DESARROLLO

4.1 PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Acorde a la documentación digital enviada, con corte a 31 de diciembre, por el GIT de Talento Humano se evidenció que:

- a. La CGN tiene asignado a su planta de personal 94 cargos de los cuales 83 se encontraban ocupados; estando distribuidos en 55.3% (52) en carrera administrativa, 18.1% (17) provisionales y el 14,9% (14) de nombramiento ordinario. A 31 de diciembre se encontraban 11 cargos vacantes lo que corresponde al 11.7%. Ver gráfica 1 y cuadro 1

**INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
SEGUNDO SEMESTRE DE 2021**



Cuadro 1. Cargos vacantes en la CGN

#	NOMBRE DEL CARGO	VACANTES
1	SUBCONTADOR GENERAL 21	1
2	ASESOR 13	1
3	ASESOR 10	1
4	ASESOR 03	1
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 21	1
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 18	1
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 12	1
8	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 11	1
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 09	1
10	SECRETARIO	1
11	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 13	1

Fuente: Archivo enviado por el GIT de Talento Humano.

- b. En cumplimiento de la Ley 1960 de 2019 la cual 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), el GIT de Talento Humano reportó 3 cargos: un asesor 1020-10, un profesional universitario 2044-09 y un profesional especializado 2028-20. En la imagen 1 se observa el registro que muestra el Sistema de apoyo para la Igualdad el Merito y la oportunidad SIMO.

Imagen 1. Pantallazo registro OPEC CGN 2021.

Entidad	Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Reporte OPEC	Ver empleo	Eliminar
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 REGLAS, ESTANDARES Y NORMATIVIDAD ESTABLECIDA PARA BRINDAR ACCESO A LOS USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS.	1	0			
830025406 - U.A.E. Contaduría General de la Nación	169014	2	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	APROVAR LA PLANEACION Y EJECUCION ACADÉMICA DE LOS PROCESOS DE CAPACITACION A CLIENTES EXTERNOS, CONTRIBUYENDO AL CUMPLIMIENTO DE LA FUNCION DE REGULACION DE LA CONTADURIA GENERAL DE LA NACION.	1	0			
830025406 - U.A.E. Contaduría General de la Nación	148193	1	1020	ASESOR	10	COORDINAR LA EMISION DE CONCEPTOS Y LA SOLUCION DE CONSULTAS EN CONTABILIDAD PUBLICA, ASI COMO LA PLANEACION Y EJECUCION ACADÉMICA DE LOS PROCESOS DE CAPACITACION A CLIENTES EXTERNOS, CONTRIBUYENDO AL CUMPLIMIENTO DE LA FUNCION DE REGULACION DE LA CONTADURIA GENERAL DE LA NACION	1	0			

Fuente: SIMO

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN SEGUNDO SEMESTRE DE 2021

4.2 PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

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.

Resultados evaluación de desempeño

En agosto de 2021 se realizó la evaluación parcial del primer semestre a 52 servidores públicos registrados en carrera administrativa; siendo la mínima calificación 72.59 y la máxima 100, con un promedio de 97.8.

El Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC establece la siguiente escala de calificación:

Sobresaliente: Mayor o igual al 90%
Satisfactorio: Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio: Menor o igual al 65%

Comparando los resultados obtenidos en las evaluaciones del primer semestre de 2021 con la escala de calificación del acuerdo, se observó que de las 52 el 90.3% (47) fueron sobresalientes y el 9.7% (5) Satisfactorias.

Por último, al verificar en la intranet en la ruta: *en casa / evaluaciones de desempeño*, se pudo constatar que fue publicado el “Informe Entrega de Evaluaciones de Desempeño Laboral 2020 – 2021”.

**INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
SEGUNDO SEMESTRE DE 2021**

OBSERVACIÓN

No fue posible verificar que las evaluaciones parciales del segundo semestre se hubieran realizado en los plazos establecidos por la normatividad, como tampoco si se presentaron novedades (cambio de evaluador, separación temporal del empleo, etc) en el proceso, debido a que el GIT de Talento Humano no entregó la información a tiempo.

4.3 PROCESO DE EVALUACIÓN TRANSITORIA

A 31 de diciembre de 2021 se realizaron 8 procesos de encargo con personal de planta, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el procedimiento “GTH-PRC17 SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA” para tal efecto. Ver cuadro

Cuadro 2. Cargos de planta ocupados mediante la modalidad de encargo.

CARGO	SERVIDOR	FECHA	ACTO ADMINISTRATIVO	ACTA
1020-08	CARLOS ANDRES RODRIGUEZ RAMIREZ	8/04/2021	Encargo	5
1020-07	YIMMY ALEXANDER BUENO JUEZ	28/05/2021	Encargo	7
1020-06	GLORIA ALCIRA GARZON GALAN	18/06/2021	Encargo	8
1020-04	JACKSON STEWAR ACKINE LEGUIZAMON	18/06/2021	Encargo	9
2028-14	NUBIA ESTELA PORRAS MORALES	18/06/2021	Encargo	10
1020-12	CRITIAN CAMILO MUÑOZ PATIÑO	26/11/2021	Encargo	12
2028-20	EDILBERTO HERRERA HUERFANO	30/11/2021	Encargo	13
1020-10	JESUS EDMUNDO RUEDA GUERRERO	20/12/2021	Encargo	14

Fuente: Archivo enviado por el GIT de Talento Humano.

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

Teniendo en cuenta la información remitida por el GIT de Talento Humano, se observó que mediante radicados números 2021RE008785 y 20211701466022 se solicitó la cancelación del registro público de carrera administrativa para dos servidores.

4.5 CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES DE PERSONAL

Mediante Resolución 152 de 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.

INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN SEGUNDO SEMESTRE DE 2021

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 se encuentran publicadas las actas de número 1 a la 9; dando cumplimiento a los principios de la calidad de la información y divulgación proactiva de la misma (Ley 1712 de 2014).

5 CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta el cierre del plan de mejoramiento producto de la Auditoría Interna de Gestión a Nómina y Prestaciones, en la cual se trataron algunos temas relacionados con carrera administrativa; así como, a la revisión de las acciones ejecutadas por el GIT de Talento Humano con base en las observaciones del informe con corte al primer semestre de 2021, se concluye que la CGN ha venido aplicando acciones que le han permitido mejorar.

RECOMENDACIÓN

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 procedimiento se estén llevando a cabo de conformidad con lo establecido en la normatividad aplicable.

MARITZA VELANDIA CARDOZO.
Coordinadora GIT de Control Interno.

Elaboró: Deisy Hernández Sotto
Aprobó: Maritza Velandia Cardozo