



Documento firmado digitalmente



Para contestar cite:
Radicado ANI No.: **20241020185193**
20241020185193
Fecha: **01-11-2024**

MEMORANDO

Bogotá D.C.

PARA: FRANCISCO OSPINA RAMÍREZ
Presidente

GUSTAVO ADOLFO SALAZAR HERRÁN
Vicepresidente de Gestión Corporativa

RODRIGO ALMEIDA MORA
Vicepresidente de Planeación, Riesgos y Entorno

LUIS EDUARDO ACOSTA MEDINA
Vicepresidente de Estructuración

OSCAR GUSTAVO CALDERON MEDINA
Vicepresidente Jurídico (E)

OLGA ISABEL BUELVAS DICKSON
Vicepresidente de Gestión Contractual

SANDRA PATRICIA PACHÓN BERNAL
Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

DE: JUDITH ALEJANDRA VARGAS LÓPEZ
Jefe de la Oficina de Control Interno

ASUNTO: Informe de seguimiento a la Circular Externa No. 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación.

Respetados doctores,



Documento firmado digitalmente



Para contestar cite:

Radicado ANI No.: **20241020185193**

20241020185193

Fecha: **01-11-2024**

La Oficina de Control Interno realizó el seguimiento al cumplimiento de la Circular Externa No. 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación.

Las conclusiones, recomendaciones y no conformidades, se describen en el capítulo 6 del informe que se anexa a la presente comunicación. Con el fin de coordinar las acciones para atender las no conformidades, se debe adoptar las medidas preventivas y/o correctivas procedentes para lo cual el término recomendado es de treinta (30) días calendario contados a partir de la radicación de este informe.

Para estos efectos, se recomienda aplicar la metodología para el análisis de causas (SEPG-I-007) adoptada por la Entidad, para de esta manera, identificar adecuadamente la causa raíz de la situación presentada y generar las acciones pertinentes en el formato de acción correctiva (SEPG-F-019) y anexarlo a la respuesta del plan propuesto.

Cordialmente,

JUDITH ALEJANDRA VARGAS LÓPEZ

Jefe de la Oficina de Control Interno

Anexos: Informe final de seguimiento en pdf

cc: 1) GUSTAVO ADOLFO SALAZAR HERRAN (VICE) Vicepresidencia de Gestion Corporativa BOGOTA D.C. -2) RODRIGO ALMEIDA MORA VICE Vicepresidencia de Planeacion Riesgos y Entorno BOGOTA D.C. -3) LUIS EDUARDO ACOSTA MEDINA VICE Vicepresidencia de Estructuracion BOGOTA D.C. -4) OSCAR GUSTAVO CALDERON MEDINA VICE (E) Vicepresidencia Juridica BOGOTA D.C. -5) OLGA ISABEL BUELVAS DICKSON VICE Vicepresidencia de Gestion Contractual BOGOTA D.C. -6) SANDRA PATRICIA PACHON BERNAL Coord GIT GIT de Talento Humano BOGOTA D.C.

Proyectó: Yuri Lizeth Mateus Gómez – Auditor OCI

VoBo:

Nro Rad Padre:

Nro Borrador: 20241020069360



Firmado Digitalmente
JUDITH ALEJANDRA VARGAS LOPEZ

01/11/2024 16:44:32 COT-05

KKTH-LOAK-OF10-TX52-P173-0497-4721-43



Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

Página | 2



INFORME DE SEGUIMIENTO

A la Circular Externa No. 0010 de 2020 de
la Comisión Nacional del Servicio Civil y
Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría
General de la Nación



2024



CONTENIDO

1.	OBJETIVOS	3
2.	ALCANCE.....	3
3.	MARCO NORMATIVO.....	3
4.	METODOLOGÍA.....	4
5.	DESARROLLO DEL INFORME	5
5.1	Procesos de Selección de Personal.....	5
5.2	Evaluación del Desempeño Laboral.....	6
5.3	Proceso de Provisión Transitoria	8
5.4	Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera	9
5.5	Conformación de las Comisiones de Personal	10
6.	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y NO CONFORMIDADES	11
6.1	CONCLUSIONES	11
6.2	RECOMENDACIONES	11
6.3	NO CONFORMIDADES	11

1. OBJETIVOS

Objetivo general

Realizar seguimiento al cumplimiento de la Circular Externa No. 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación.

Objetivos específicos

- Verificar el cumplimiento de lo establecido en la Circular Externa No. 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación.
- Verificar la gestión realizada por el Grupo Interno de Talento Humano orientada a los planes de mejoramiento por procesos, así como la efectividad de estos relacionados con el objetivo general del informe de seguimiento.

2. ALCANCE

Las validaciones realizadas en este informe corresponden al período comprendido entre el 1 de octubre de 2023 al 31 de julio de 2024, en relación con el cumplimiento de lo establecido en la Circular Externa No. 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y los numerales 1 y 2 de la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación.

3. MARCO NORMATIVO

La verificación realizada tuvo como fundamento la normatividad legal vigente, en especial la siguiente:

- Ley 87 de 1993 Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado 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 Externa 010 del 24 de agosto de 2020 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil asunto: Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.
- Circular 003 del 18 de mayo de 2016 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, asunto: Procedimiento y requisitos para solicitar anotaciones y correcciones en el Registro Público de Carrera Administrativa.

- Circular 004 del 30 de junio de 2016 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, asunto: Instrucciones para la correcta presentación de solicitudes de anotación en el Registro Público de Carrera Administrativa.
- Circular 011 del 5 de octubre de 2020 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, asunto: Requisitos y documentos para solicitar las anotaciones de inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el Registro Público de Carrera Administrativa.
- Directiva 015 del 30 de agosto de 2022 emitida por la Procuraduría General de la Nación, asunto: Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano.
- Acuerdo 617 de 2018 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Anexo técnico del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba que hace parte del acuerdo 617 de 2018 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. METODOLOGÍA

Para adquirir la información relacionada con el seguimiento al cumplimiento de la Circular Externa No. 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación - PGN se realizaron las siguientes actividades:

- Para generar las muestras de las verificaciones relacionadas con la evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, evaluación de desempeño laboral para empleados en período de prueba y la inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera, se aplicó el formato de muestra relacionado en la caja de herramientas de la Guía de Auditoría Basada en Riesgos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. En el caso de los procesos de selección de personal, se tuvo en cuenta el listado y soportes suministrados por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, para lo cual se seleccionó el 100% de la muestra.
- A través de correo electrónico el 15 de agosto se solicitó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano la información relacionada con i) procesos de selección de personal, ii) Evaluación del Desempeño Laboral, iii) procesos de provisión transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), iv) Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y v) conformación de las Comisiones de Personal para el período comprendido entre el 1 de octubre de 2023 y el 31 de julio de 2024.



- A través del memorando interno radicado bajo el número 20241020173693 del 16 de octubre de 2024, se solicitó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano remitir los soportes relacionados con el proceso relacionado con la presentación de la evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de carrera administrativa y los empleados en período de prueba.

5. DESARROLLO DEL INFORME

De acuerdo con la metodología señalada en el capítulo 4 de este informe, se procedió a realizar las respectivas verificaciones y a continuación se presentan los resultados:

5.1 PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

De acuerdo con lo que señalado en la Circular 010 de 2020 de la CNSC, donde se informa que:

“... la Ley 1960 de 2019 obliga a los representantes legales de las entidades, apoyados en sus Unidades de Personal a reportar todas sus vacantes para poderlas proveer por mérito, y que el no reporte oportuno de la OPEC constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC, resulta de vital importancia la colaboración de las Oficinas de Control Interno de las entidades administradas y vigiladas por esta Comisión, con el fin de que éstas reporten cualquier irregularidad que identifiquen en las auditorias que realicen, frente al reporte de OPEC tanto para los procesos de selección abiertos como para los proceso de selección cerrados y mixtos” (Subrayado fuera de texto).

Adicional a lo anterior, en la Directiva 015 de 2022 de la PGN se señala que las Entidades deberán *“...Reportar y actualizar la información de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en el aplicativo y en los plazos previstos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, relacionada con los empleos que se encuentren vacantes de manera definitiva, para realizar los concursos de méritos.”*

Teniendo en cuenta lo anterior, la Oficina de Control Interno verificó los soportes relacionados con el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, suministrados por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano a través de memorando interno radicado bajo el número 20244030144263 del 28 de agosto de 2024, generados por el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil y evidenció que las 21 vacantes definitivas que pueden ser sometidas a concurso, se encuentran incluidas en el SIMO.

En lo correspondiente a la Directiva 015 de 2022 de la PGN, se evidenció que la Entidad reportó y actualizó la información de la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC en el aplicativo SIMO, a partir de los “certificados del empleo” expedidos y notificados como evidencias por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

Por lo anterior, se concluye el cumplimiento por parte de la Entidad, del numeral 1 de la Circular Externa No. 0010 de 2020 de la CNSC y el numeral 1.1 de la Directiva 015 de 2022 de la PGN.

5.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

La Circular Externa No. 010 de 2020 de la CNSC señala que: “... resulta de vital importancia la colaboración del Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces de cada una de las entidades administradas y vigiladas por la CNSC, que la Evaluación de Desempeño Laboral - EDL se haga en forma correcta y en los tiempos debidos; de no ser así, deberá reportar cualquier irregularidad de forma inmediata.”.

Asimismo, en el Ítem 2 de la Circular 010 de 2020 de la CNSC, se adopta el Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Oficina de Control Interno verificó el cumplimiento de lo señalado anteriormente, generando los siguientes resultados:

5.2.1 Verificación de la evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa de la ANI.

A través de la base de datos de la planta personal de la ANI, remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en el memorando interno radicado bajo el número 20244030144263 del 28 de agosto de 2024 y los soportes relacionados con la concertación de compromisos, las evaluaciones parciales y la calificación definitiva remitidos en el memorando interno radicado bajo el número 20244030179453 del 25 de octubre de 2024, se verificó el cumplimiento de la fecha de concertación de compromisos; la evaluación parcial del primer y segundo semestre de la vigencia 2023 y la calificación definitiva del período anual de la vigencia 2023, obedeciendo a lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 adoptado por la Circular Externa No. 0010 de 2020 de la CNSC.

Con el fin de realizar dicha validación, se tomó una muestra aleatoria de 21 funcionarios sobre el total de los funcionarios de carrera administrativa, la cual corresponde a 134 funcionarios. Error muestral del 10% y nivel de confianza del 90%.

a) Concertación de compromisos de los empleados de carrera administrativa

De acuerdo con la muestra seleccionada, a partir del soporte “concertación de compromisos funcionales y comportamentales período anual”, se evidenció que los funcionarios 528xxxxx, 455xxxxx y 717xxxx no cumplen con la presentación de la concertación de compromisos en los tiempos debidos según lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo 617 de 2018 señala que: “Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda...”.

b) Evaluación parcial del primer semestre

Se verificó el soporte “evaluación del desempeño laboral evaluación 1° semestre periodo anual” y se evidenció que los funcionarios 419xxxxx y 455xxxxx no cumplen con la presentación de la evaluación en los tiempos debidos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo 617 de 2018: “(...) Corresponde

al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.”

c) Evaluación parcial del segundo semestre

Teniendo en cuenta la verificación realizada al soporte *“evaluación del desempeño laboral evaluación 2° semestre periodo anual”*, se evidenció que está conforme la presentación de las evaluaciones parciales del segundo semestre de la vigencia 2023, cumpliendo con los lineamientos establecidos en el artículo 5 del Acuerdo 617 de 2018: *“Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento”*.

d) Calificación definitiva del período anual

A partir de la información relacionada en el soporte *“evaluación del desempeño laboral calificación definitiva”* se evidenció el cumplimiento relacionado con la presentación de la calificación definitiva del período anual en los tiempos debidos para los empleados públicos de carrera administrativa, obedeciendo a lo establecido en artículo 8 del Acuerdo 617 de 2018: *“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”*.

5.2.2 Verificación de la evaluación de desempeño laboral de los servidores en período de prueba de la ANI.

A través de la información remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, anexa al memorando interno radicado bajo el número 20244030144263 del 28 de agosto de 2024 y los soportes relacionados con la concertación de compromisos, las evaluaciones parciales y la calificación definitiva remitidos en el memorando interno radicado bajo el número 20244030179453 del 25 de octubre de 2024, se verificó el cumplimiento de la fecha de concertación de compromisos; las evaluaciones parciales en período de prueba y la calificación definitiva en período de prueba, obedeciendo a lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 adoptado por la Circular Externa No. 0010 de 2020 de la CNSC.

Con el fin de realizar dicha validación, se tomó una muestra aleatoria de 8 funcionarios sobre el total de los funcionarios en período de prueba, la cual corresponde a 12 funcionarios. Error muestral del 10% y nivel de confianza del 90%.

a) Concertación de compromisos

De acuerdo con la muestra seleccionada para la concertación de compromisos, se evidenció que el funcionario 1030xxxxx no cumple, debido a que presentó la concertación de compromisos el 7 de marzo de 2024 teniendo en cuenta que su fecha de inicio del periodo de evaluación corresponde al 19 de enero de 2024 y la fecha límite para la presentación era el 9 de enero de 2024., de esta manera se incumple lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo 617 de 2018: *“Los compromisos deberán ser concertados por el*

evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda...

b) Evaluaciones parciales en período de prueba

La Oficina de Control Interno evidenció que el funcionario 1030xxxx no cuenta con evaluaciones parciales eventuales para el período de prueba y se presenta un incumplimiento de los lineamientos de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Acuerdo 617 de 2018, literal c): *“La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial si la hubiere y el final del período de prueba.”*

c) Calificación definitiva del período de prueba

Teniendo en cuenta la verificación de la información relacionada con la calificación definitiva de los empleados en período de prueba, se evidenció el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el artículo 9 del Acuerdo 617 de 2018: *“Una vez culmine el período de prueba del empleado público, el evaluador efectuará la calificación definitiva dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento”*

5.3 PROCESO DE PROVISIÓN TRANSITORIA

La Circular Externa No. 0010 de 2020 de la CNSC señala que:

“...El encargo ha sido concebido como un instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo, una situación administrativa, una forma de provisión transitoria de un empleo y un derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa, motivo por el cual resulta de vital importancia que se informe cualquier irregularidad que se conozca en relación con esta figura.”

Así mismo en la Directiva 015 de 2022 de la PGN en el numeral 2.2 señala que las Entidades en sus obligaciones para la aplicación de las normas de carrera administrativa, señala: *“... Garantizar que el derecho preferencial de encargo de los servidores públicos de carrera administrativa se ajuste a las normas y jurisprudencia vigentes.”*

La Oficina de Control Interno a través del memorando interno radicado bajo el número 20241020173693 del 16 de octubre de 2024, solicitó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano el listado de los funcionarios que fueron encargados en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2023 y el 31 de julio de 2024. Es importante precisar que el día 24 de octubre de 2024, se confirmó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano entregar el listado de los servidores de carrera administrativa en encargos de carrera administrativa.

A través del memorando interno radicado bajo el No. 20244030179453 del 25 de octubre de 2024, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, informó a la Oficina de Control Interno que *“a la fecha no existen funcionarios que se hayan encargado en aplicación del artículo 24 de la ley 909 de 2004”*.

5.4 INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA

En el marco de la Circular Externa No 010 de 2020 de la CNSC se señala que *“De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, una vez se originen las circunstancias que así lo determinen, las solicitudes de inscripción, actualización y cancelación deberán ser presentadas ante la CNSC únicamente por el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces (...)”*

Dentro de la información anexa al memorando interno radicado bajo el número 20244030144263 del 28 de agosto de 2024, para la inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera, se evidenció que el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano no reportó solicitudes de anotación de cancelación para el Registro Público de Carrera.

Por otro lado, para las solicitudes de anotación de inscripción se reportaron 14 anotaciones y para la solicitud de anotación de actualización se reportaron 15 anotaciones en el Registro Público de Carrera. Con respecto a lo anterior, la Oficina de Control Interno tomó una muestra con un margen de error del 10% y un nivel de confianza del 90%, es decir, se validaron 8 solicitudes de anotación de inscripción y 10 solicitudes de anotación de actualización.

De acuerdo con lo anterior y validando la información reportada a través del vínculo <https://rpca.cnsc.gov.co/#/consultaRPCA>, se consultaron las solicitudes de anotación de inscripción y actualización y se evidenció que aparecen con el debido reporte de anotación en relación con la solicitud de anotación de inscripción y anotación de actualización, dando el cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Circular Externa 010 de 2020 de la CNSC y a la Directiva 015 de 2022 de la PGN.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que en la vigencia 2023, se generó la no conformidad No. 3992, correspondiente a:

SOLICITUDES EXTEMPORÁNEAS ANTE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL PARA REALIZAR ANOTACIONES EN EL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

Se evidenció extemporaneidad en las solicitudes presentadas por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano a la Comisión Nacional del Servicio Civil – a través de la plataforma SIMO 4.0 para realizar anotaciones en el Registro Público de Carrera Administrativa a los funcionarios públicos de carrera administrativa cuyos Nos. de identificación terminan en xxx522, xxx440 y xxx354, situación que contraría lo establecido en el numeral 1 de la Circular 011 de 2022, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil con el fin de evitar la posible materialización de riesgos asociados al proceso de selección de personal en la Entidad.

La Oficina de Control Interno, a partir del análisis realizado en este capítulo y los resultados generados, concluye que el plan de mejoramiento formulado, es efectivo debido a que no se presentó la causa de la no conformidad, en las validaciones realizadas. Por lo anterior, se da el cierre de la no conformidad señalada.

5.5 CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES DE PERSONAL

La Circular Externa 0010 de 2020 de la CNSC señala que:

“La Comisión de Personal es un órgano colegiado de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, de carácter bipartito. Está conformada por dos representantes de la entidad designados por el nominador y dos representantes de los empleados elegidos por votación directa de éstos, por un periodo de dos (2) años contados a partir de la fecha de comunicación de la elección, conforme al artículo 2.2.14.2.13 del Decreto 1083 de 2015”

Así mismo, para la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y sus suplentes, el Jefe de la entidad convocará a elecciones con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento del respectivo periodo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2.2.14.2.1 del Decreto 1083 de 2015. De conformidad con lo expuesto, el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, velará 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.”

Se evidenció que, para la convocatoria a elección de representantes de la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Infraestructura, la Entidad emitió la Resolución No. 20244030018705 del 28 de diciembre *“Por medio de la cual se convoca a elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Infraestructura”, lo cual se encuentra conforme con lo establecido en la Circular Externa 0010 de 2020 de la CNSC.*

Con respecto a esta resolución, se observó la convocatoria a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Agencia Nacional de Infraestructura, para elegir sus representantes principales y suplentes en la Comisión de Personal, para el periodo 2024-2026. Por otro lado, se estableció la fecha de elección para el 29 de enero de 2024 en el horario comprendido entre las 9:00 a.m. y las 4:00 p.m.; las votaciones se programaron de manera virtual a través de un Formulario Electrónico. Este enlace se compartió el día de la jornada de votación. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano coordinó las elecciones de los candidatos a ser representantes de los empleados ante la Comisión de Personal.

De acuerdo con lo descrito en la resolución de convocatoria, estas fechas se ajustaron debido a que el Sindicato de Empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura SÉANI realizó una solicitud particular que generó la prolongación de las fechas para la convocatoria de la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Infraestructura.

En este sentido, la Entidad resolvió el trámite a través de la Resolución No. 20244030003715 del 22 de abril de 2024 *“Por medio de la cual se reanuda la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Infraestructura y se modifica la Resolución 20234030018705 del 28 de diciembre de 2023”*. Una vez resueltas las solicitudes del SÉANI se emitió la Resolución No. 20244030005925 del 29 de mayo de 2024, la cual conforma la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Infraestructura para la vigencia 2024-2026.

Por lo anterior, se concluye que la Entidad cumple con el numeral 5 de la Circular Externa No. 0010 de 2020 de la CNSC y el numeral 1.8 de la Directiva 015 de 2022 de la PGN relacionado con la conformación de la Comisión de Personal de la ANI.

6. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y NO CONFORMIDADES

6.1 CONCLUSIONES

Se concluye el cumplimiento de los lineamientos establecidos en los numerales 1. Procesos de selección de personal, 3. Proceso de Provisión Transitoria, 4. Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa y 5. Conformación de las Comisiones de Personal, de la Circular Externa 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En el numeral 2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral se evidenciaron incumplimientos que requieren un plan de mejoramiento que permita a esta gestión dar cumplimiento estricto a las normas establecidas para el fin evaluado, las cuales se detallan en el capítulo 6.3 del presente informe.

6.2 RECOMENDACIONES

Para la segunda línea de defensa relacionada con la gestión del Talento Humano:

Se recomienda formular controles que permitan la validación de las fechas oportunas para presentar la evaluación del desempeño laboral, asimismo que este control permita generar alertas preventivas facilitando la notificación, el seguimiento de la segunda línea de defensa y la gestión por parte del evaluador y el evaluado en las diferentes fases de la evaluación del desempeño laboral.

6.3 NO CONFORMIDADES

6.3.1 En la verificación asociada a la concertación de compromisos de los empleados de carrera administrativa, se evidenció que 3 de los 21 funcionarios, no cumplen con la presentación de la concertación de compromisos en los tiempos debidos. Adicional a lo anterior, se verificó la concertación de compromisos de los empleados en período de prueba, se evidenció que, de los 8 funcionarios, 1, no cumple con la presentación de la concertación de compromisos en los tiempos debidos. por lo anterior, se evidenció el incumplimiento del Art. 3 del Acuerdo 617 de 2018 adoptado por la Circular Externa 010 de 2020, el cual señala que: *“Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda...”*. Esta no conformidad aplica para los procesos de Sistema Estratégico de Planeación y Gestión, Estructuración de Proyectos de Infraestructura de Transporte, Gestión Jurídica y Gestión Contractual y seguimiento de proyectos de infraestructura de transporte.



6.3.2 En la verificación asociada a las evaluaciones parciales eventuales para los funcionarios en período de prueba, se evidenció que de los 8 funcionarios validados 1 no cuenta con las evaluaciones parciales eventuales, incumpliendo de esta manera el literal c) del Art. 6 del Acuerdo 617 de 2018 adoptado por la Circular Externa 0010 de 2020 de la CNSC, el cual señala que: *“La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial si la hubiere y el final del período de prueba”*. Esta no conformidad aplica para el proceso de Gestión Contractual y seguimiento de proyectos de infraestructura de transporte.

Realizó verificación y elaboró informe:

Revisó informe:

Yuri Lizeth Mateus Gómez
Auditor Oficina de Control Interno

Yuly Andrea Ujueta Castillo
Auditor Oficina de Control Interno

Revisó y aprobó informe:

Judith Alejandra Vargas López
Jefe de Oficina de Control Interno

(versión original firmado)