

	RESUMEN INFORME DEFINITIVO AUDITORÍA	CÓDIGO: C-EM-F019
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 21/11/2022
		PÁGINA: 1 de 3

Auditor Líder	Bibiana Lucía García Marín
Jefe Oficina de Control Interno	María Eugenia Patiño Jurado
Fecha de Ejecución de la Auditoría	02/05/2023 – 10/07/2023
Fecha de Reunión de Apertura	09/05/2023
Fecha de Reunión de Cierre	10/07/2023
Fecha de Emisión del Informe	11/08/2023

Aspecto Evaluable (Unidad Auditable):	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Líder de Proceso / Jefe(s) Dependencia(s):	Rene Ricardo Chávez Guerrero Ángela María Betin García
Objetivo de la Auditoría:	Verificar el cumplimiento normativo y efectividad de los controles en materia de carrera administrativa
Alcance de la Auditoría:	<p>Verificar la aplicación de las normas existentes en materia de carrera administrativa, dando cumplimiento a lo establecido en la circular 10 de 2020, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en lo relacionado con el proceso de selección de personal y el proceso de evaluación del desempeño laboral, durante la vigencia 2022 y lo corrido del 2023.</p> <p>Nota: De ser necesario, en el desarrollo de la auditoría, podrán incluirse temas adicionales que no estén informados preliminarmente en este alcance, a fin de lograr dar claridad y objetividad sobre el resultado de la misma. Esta situación, será informada en el desarrollo de la auditoría.</p>
Criterios de la Auditoría:	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 125 de la Constitución Política de Colombia • Circular 10 de 2020 de la CNSC • Directiva 04 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación • 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.

	RESUMEN INFORME DEFINITIVO AUDITORÍA	CÓDIGO: C-EM-F019
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 21/11/2022
		PÁGINA: 2 de 3

	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 1960 de 2019; Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. • Decreto 1083 de 2015; Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. • Acuerdo No. 20191000008736 de 2019; Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso • Circular Externa No. 12 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil; "Instrucciones para el registro y/o la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en SIMO" • A-GH-P001 Procedimiento Vinculación y Desvinculación V5 • A-GH-G001 Guía para el Otorgamiento de Encargos V2 • A-GH-P016 Procedimiento Evaluación De Desempeño Laboral V1 • Demás normas que sean concordantes, coincidentes y complementarias
--	--

RESUMEN EJECUTIVO

HALLAZGO NO. 1 – Debilidad en el manejo y control de las historias laborales (Hallazgo recurrente) (A) (D)

Grupo de administración y desarrollo del Talento Humano

CRITERIO

- Circular 004 de 2003 y 012 de 2004 del Archivo General de la Nación
- Procedimiento de vinculación y desvinculación A-GH-P001 V5 del 20/10/2021
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG – Versión 4 – 2021; 1 Dimensión: Talento Humano: “Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH Para el ingreso, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación”

HALLAZGO No. 2 – Debilidades en la afiliación al sistema de seguridad social a los funcionarios



RESUMEN INFORME DEFINITIVO AUDITORÍA

CÓDIGO: C-EM-F019

VERSIÓN: 03

FECHA: 21/11/2022

PÁGINA: 3 de 3

que ingresan al instituto (Hallazgo recurrente) (A) (D)

Grupo de administración y desarrollo del Talento Humano

CRITERIO

- Ley 100 de 1993

“ARTÍCULO 161. DEBERES DE LOS EMPLEADORES. Como integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud, los empleadores, cualquiera que sea la entidad o institución en nombre de la cual vinculen a los trabajadores, deberán:

1. Inscribir en alguna Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea ésta, verbal o escrita, temporal o permanente.

(...)

3. Informar las novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de trabajadores.

(...)

PARÁGRAFO. Los empleadores que no observen lo dispuesto en el presente artículo estarán sujetos a las mismas sanciones previstas en los artículos 22 y 23 del Libro Primero de esta Ley. Además, los perjuicios por la negligencia en la información laboral, incluyendo la subdeclaración de ingresos, corren a cargo del patrono. La atención de los accidentes de trabajo, riesgos y eventualidades por enfermedad general, maternidad y ATEP serán cubiertos en su totalidad por el patrono en caso de no haberse efectuado la inscripción del trabajador o no gire oportunamente las cotizaciones en la entidad de seguridad social correspondiente.”

- Procedimiento de vinculación y desvinculación A-GH-P001 V5 del 20/10/2021

“Actividad 16: Realizar afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social en salud (EPS, AFP), Caja de Compensación y Fondo Nacional del Ahorro. - Formularios de afiliación y/o Actualización - 1 día”

HALLAZGO No. 3 – Inconsistencias en un cargo posesionado con ocasión al concurso Nación 3 (A) (D)

Grupo de administración y desarrollo del Talento Humano

CRITERIO

- Ley 909 de 2004

“ARTÍCULO 11. Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa. En ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil ejercerá las siguientes funciones:

(...)

c) Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento;”

- Decreto 1083 de 2015

“ARTÍCULO 2.2.6.3 Convocatorias.

(...)

5. Identificación del empleo: denominación, código, grado salarial, asignación básica, número de empleos por proveer, ubicación, funciones y el perfil de competencias, requerido en términos de estudios, experiencia, conocimientos, habilidades y aptitudes.”

ARTÍCULO 2.2.6.4 Modificación de la convocatoria.

Antes de iniciarse las inscripciones, la convocatoria podrá ser modificada o complementada en cualquier aspecto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo cual deberá ser divulgado por la entidad que adelanta el proceso de selección. (...) Iniciadas las inscripciones, la convocatoria sólo podrá modificarse en cuanto al sitio, hora y fecha de recepción de inscripciones y aplicación de las pruebas,(...)

PARÁGRAFO Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil dejar sin efecto la convocatoria cuando en ésta se detecten errores u omisiones relacionadas con el empleo objeto de concurso y/o la entidad a la cual pertenece,(...)

HALLAZGO NO. 4 Incumplimiento en el deber de evaluar el desempeño de los funcionarios de carrera en período de prueba - Dr. Nelson Omar Vargas y en la verificación del cumplimiento de este deber desde el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano (A) (D)

CRITERIO

- 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.

“ARTÍCULO 12. Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la vigilancia de la aplicación de las normas sobre carrera administrativa. La Comisión Nacional del Servicio Civil en ejercicio de las funciones de vigilancia cumplirá las siguientes atribuciones:

f) Velar por la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño de los empleados de carrera;

ARTÍCULO 39. Obligación de evaluar. Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.”

- Acuerdo 6176 del 2008 de la Comisión Nacional del Servicio Civil "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"

“ARTÍCULO 6°. EVALUACIONES PARCIALES EN EL PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba se pueden presentar las siguientes situaciones que generan evaluaciones parciales eventuales

a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar al empleado público en período de prueba antes de retirarse del empleo.”

- Ley 1952 de 2019 - Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

“ARTÍCULO 26. La falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la

imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley.

ARTÍCULO 38. Deberes. *Son deberes de todo servidor público:*

1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos, de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

3. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injusticia de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.

21. Calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la ley o el reglamento.”

• **PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL A-GH-P016**

No. 8 - Recibir y verificar el adecuado diligenciamiento del formato de evaluación de desempeño laboral de periodo de prueba – Responsable: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano – Punto de control - Verificación del correcto diligenciamiento formato de evaluación de desempeño laboral

No. 9 - Verificar la calificación de la evaluación del desempeño laboral – Responsable: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

Punto 6.2 Evaluación de desempeño laboral período de prueba:

No. 9 - Recibir y verificar el adecuado diligenciamiento del formato de evaluación de desempeño laboral de periodo de prueba – Responsable: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano - Punto de control - Verificación del correcto diligenciamiento formato de evaluación de desempeño laboral”



RESUMEN INFORME DEFINITIVO AUDITORÍA

CÓDIGO: C-EM-F019

VERSIÓN: 03

FECHA: 21/11/2022

PÁGINA: 7 de 3

HALLAZGO No. 5 – Conflicto de intereses en la evaluación de desempeño de la funcionaria Jeimmy Yanelly Melo Franco (A) (D)

José Franklin Ruiz Murcia, Jeimmy Yanelly Melo Franco y grupo de administración y desarrollo del Talento Humano

CRITERIO

- **Ley 1952 de 2019** Por medio de la cual se expide el código general disciplinario

“ARTÍCULO 44. Conflicto de intereses. Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.”

- **Ley 1437 de 2011** – Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

“Artículo 11. Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación. Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:

1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

- A-GH-P017 - PROCEDIMIENTO PARA MANEJO Y DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES PARA FUNCIONARIOS V2

“6.1. Declaración de impedimento. Cuando un servidor público o contratista del IDEAM, encuentre que, en el ejercicio de sus funciones o desarrollo de sus obligaciones contractuales, pueda verse enfrentado a un potencial conflicto de interés, deberá informarlo de manera inmediata y por escrito a su superior o supervisor, de conformidad con lo dispuesto en el art. 12 de la Ley 1437 de 2011.”

CONCLUSIONES

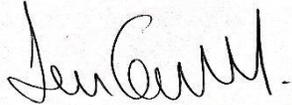
	RESUMEN INFORME DEFINITIVO AUDITORÍA	CÓDIGO: C-EM-F019
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 21/11/2022
		PÁGINA: 8 de 3

1. Se evidencia la recurrencia en las debilidades del manejo de las historias laborales de los funcionarios de la entidad, teniendo actualmente un plan de mejoramiento vigente con un avance del 30%, lo que puede implicar que las acciones planteadas no están siendo efectivas.
2. Se evidencia la recurrencia en las debilidades en las afiliaciones al sistema de seguridad social de los funcionarios de la entidad, teniendo actualmente un plan de mejoramiento vigente con un avance del 30%, lo que puede implicar que las acciones planteadas no están siendo efectivas
3. Se dejaron de realizar evaluaciones parciales dentro del periodo de prueba de algunos funcionarios; impactando tanto a los funcionarios que ingresaron por el concurso Nación 3; como el cumplimiento de la “ruta de la calidad” contemplada en la Dimensión 1 de Talento Humano de MiPG.
4. Se continúan evidenciando falencias en el reporte que deben realizar los funcionarios sobre conflictos de intereses

AUTORIZACIÓN PARA COMUNICAR ESTE INFORME:

En cumplimiento del párrafo 1° del Artículo 2.2.21.4.7 del Decreto 648 de 2017 “Relación administrativa y estratégica del jefe de Control Interno o quien haga sus veces”, el presente informe tendrá como destinatario principal al representante legal del Instituto y al líder del proceso auditado. A través del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, se darán a conocer los resultados de las auditorías a los miembros de esta instancia.

Para constancia se firma en Bogotá D.C., a los 15 días del mes de mayo del año 2023.

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA*		
Nombre Completo	Responsabilidad (cargo)	Firma
Bibiana Lucia García Marín	Contratista Administrativo II	

	RESUMEN INFORME DEFINITIVO AUDITORÍA	CÓDIGO: C-EM-F019
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 21/11/2022
		PÁGINA: 9 de 3

María Eugenia Patiño Jurado	Jefe Oficina Control Interno	
-----------------------------	------------------------------	--

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
01	8/10/2021	Creación del documento.
02	7/10/2022	Revisión y ajustes identificados en el desarrollo de autoevaluación del proceso.
03	21/11/2022	Se ajusta el orden de los cuadros de información.

MEP-JBLGM-15-08-2023

ELABORÓ:	REVISÓ Y APROBÓ:
JUAN SEBASTIÁN LEAL CÁRDENAS CONTRATISTA OFICINA DE CONTROL INTERNO MARIANELLA MENDOZA RODRÍGUEZ PASANTE OFICINA DE CONTROL INTERNO	MARÍA EUGENIA PATIÑO JURADO JEFE OFICINA CONTROL INTERNO