

MEMORANDO

Al contestar, por favor cite el radicado:
No.: **20221100072623**
Página 1 de 1

Bogotá D.C., 30 de Noviembre de 2022

PARA: RUBÉN DARÍO PERILLA CÁRDENAS
Subdirector Administrativo y Financiero

DE: La Oficina de Control Interno

ASUNTO: Comunicación del Informe de Auditoría - Seguimiento y verificación del cumplimiento de la normativa de Carrera Administrativa.

Respetado Subdirector:

Un cordial saludo.

En cumplimiento del Plan de Auditoría sobre el seguimiento y verificación del cumplimiento de la normativa de Carrera Administrativa, por medio del presente memorando, se le comunica el Informe de la auditoría realizada.

Desde la Oficina de Control Interno, le agradecemos la atención y colaboración prestada por parte de los colaboradores designados por la SAF-TH para atender la auditoría, quienes mostraron total disposición, facilitando la información requerida, y diligencia durante el acompañamiento en el desarrollo de este ejercicio.

Cualquier inquietud o aclaración al respecto, quedamos atentos de resolver.

Atentamente,

Sandra Beatriz Alvarado Salcedo
Firmado digitalmente por Sandra Beatriz Alvarado Salcedo
Fecha: 2022.11.30 23:13:33 -05'00'

SANDRA BEATRIZ ALVARADO SALCEDO
Jefe(a) de la Oficina de Control Interno

Correo electrónico: sandra.alvarados@uaesp.gov.co

Anexos: Informe de Auditoría (1 archivo digitalizado)

Elaboró: Eduardo José Ballesteros Castro – PU 219-12, OCI.
Revisó: Sandra Beatriz Alvarado Salcedo – Jefe(a) OCI
Aprobó: Sandra Beatriz Alvarado Salcedo – Jefe(a) OCI

Enfoque de la auditoría interna	Gestión y resultados	Análisis financiero y contable	Legal	Sistema de gestión
	X		X	
Informe	Seguimiento y verificación del cumplimiento de la normativa de Carrera Administrativa.			
Proceso, procedimiento, y/o dependencia	Subdirección Administrativa y Financiera (SAF) – Talento Humano.			
Responsable y/o auditados	Subdirección Administrativa y Financiera (SAF) – Talento Humano.			
Objetivo	Realizar el seguimiento y verificación del cumplimiento de la normativa aplicable y vigente de Carrera Administrativa en la UAESP, en la vigencia 2022.			
Alcance	Seguimiento y verificación del cumplimiento de la normativa aplicable de Carrera Administrativa en la UAESP, de las actuaciones cursadas en la vigencia 2022, con corte al 31 de octubre de 2022.			
Periodo de ejecución	Del 03 al 30 de noviembre de 2022.			
Auditor	Eduardo José Ballesteros Castro (EJBC) - Auditor			
Documentos analizados	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos con la relación completa del personal de la UAESP, con corte al 31 de octubre de 2022. • Relación del personal de planta ingresado durante la vigencia 2022, con corte al 31 de octubre de 2022. • Reporte de concertaciones aprobadas, generado por la CNSC. • Registro EDL I semestre de 2022. • Relación de las vacantes temporales y definitivas, con corte al 31 de octubre de 2022. • Reportes presentados a la CNSC durante la vigencia 2022. • Resolución 590 de 2021 de la UAESP (Por la cual se reglamenta la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante encargo). • Procedimiento de provisión de empleos mediante encargo GTH-PC-23 V1. • Soportes de socialización y convocatoria de los procesos de encargo durante la vigencia 2022, con corte al 31 de octubre de 2022. • Relación de los encargos convocados y surtidos durante la vigencia 2022, con corte al 31 de octubre de 2022. • Reporte del estado de inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa. • Resolución 340 de 2021 de la UAESP (por la cual se convoca y se fija el procedimiento de elección de los representantes de los empleados de la Comisión de personal de la UAESP periodo 2021-2023). • Resolución 447 de 2021 de la UAESP (por la cual se conforma la Comisión de Personal de la UAESP para el periodo 2021-2023). • Resolución 293 de 2022 de la UAESP (por la cual se convoca y se fija el procedimiento de elección de los suplentes de los empleados ante la Comisión de Personal 2021-2023 de la UAESP). • Resolución 525 de 2022 de la UAESP (por la cual se eligen a los suplentes de los empleados ante la Comisión de personal 2021-2023 de la UAESP). • Soportes de divulgación y publicidad de proceso de elección de la conformación de la Comisión de personal de la UAESP. 			

- Resolución 158 de 2018 (por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los empleados de la planta de personal de la UAESP) y diez resoluciones que la modifican.
- Soportes de las socializaciones sobre los manuales de competencias, y sus actualizaciones y modificaciones.
- Informe ejecutivo del proyecto de estudio técnico para la reorganización y ampliación de la planta de personal de la UAESP (abril 2022).

1. Descripción general del desarrollo de la auditoría

1.1. Ámbito, contextualización y particularidades de la auditoría

Teniendo en cuenta que la presente auditoría prevista dentro del Plan Anual de Auditorías de la vigencia 2022 tiene como propósito el seguimiento y verificación del cumplimiento de la normativa Carrera Administrativa (específicamente lo dispuesto en la Circular Externa N.º 0010 del 24/08/2020, de la CNSC, en la Directiva N.º 015 del 30/08/2022, de la PGN, y en la Directiva N.º 008 del 31/12/2021, de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.), su enfoque es de gestión y resultados, así como de carácter legal.

La metodología aplicada incluyó la revisión y análisis de la normativa aplicable, el cruce de las bases de datos del personal en planta contrastado con los reportes generados por el aplicativo de la CNSC, la selección de una muestra estadística simple y representativa del universo de datos para la verificación in situ de los expedientes, la entrevista con el proceso y el examen de los soportes presentados como evidencias por parte de la dependencia auditada (Subdirección Administrativa y Financiera – SAF, grupo/área de Talento Humano – TH).

El plan de auditoría se comunicó mediante memorando con radicado 20221100065643 del 04/11/2022. Se llevó a cabo la reunión de presentación y apertura de la auditoría el día 11/11/2022, a las 11:00, a través de *Teams*, en donde se le indicó al personal designado para atender la auditoría los principales aspectos a tener en cuenta durante el desarrollo del ejercicio de seguimiento y verificación.

Mediante correo del 15/11/2022 remitido a la SAF-TH, el auditor solicitó la información requerida como insumo para revisión y análisis. La dependencia auditada remitió tal información de manera completa, organizada y dentro de la oportunidad prevista, según el plan de auditoría.

... > Documentos > 2022 > 110_26_04_Auditorias Internas > Seguimiento y Verific

Nombre	Modificado
1. Información general requerida	15 de noviembre
2. Información requerida para verificar el seguimiento sobre proce...	15 de noviembre
3. Información requerida para verificar el seguimiento sobre el pro...	15 de noviembre
4. Información requerida para verificar los procesos de provisión tr...	15 de noviembre
5. Información requerida para verificar la Inscripción, actualización...	15 de noviembre
6. Información requerida para verificar la Conformación de las Co...	15 de noviembre
7. Información requerida para verificar la actualización	17 de noviembre
8. Reporte Obligaciones CNSC	Hace 6 días
Auditoria Carrera Administrativa.docx	18 de noviembre

(fuente: auditor - pantallazo de la carpeta compartida – repositorio de evidencias de la auditoría)

El día 23 de noviembre de 2022, a las 10:00, en la sala de juntas de la Subdirección Administrativa y Financiera, se realizó la entrevista con el personal designado por la dependencia auditada, en donde se indagó sobre los siguientes puntos: i.) Cumplimiento de las nueve obligaciones definidas en la primera disposición de la Directiva N.º 015 del 30/08/2022, de la PGN – Obligaciones de las entidades relacionadas

1. Descripción general del desarrollo de la auditoría

con los procesos de selección que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil; y sobre el cumplimiento de cuatro obligaciones de la segunda disposición ibidem – Obligaciones de las entidades encargadas de la aplicación de normas de carrera administrativa; y ii.) Cumplimiento de las diez directrices dispuestas en el punto 1 de la Directiva N.º 008 del 31/12/2021, de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.– Cumplimiento del manual de funciones y competencias laborales.

El día 28 de noviembre de 2022, a las 09:00, en las instalaciones del archivo de Talento Humano, se llevó a cabo la visita en el sitio, en donde se hizo la revisión de los 50 expedientes tomados como muestra. Esta actividad se realizó con el apoyo de cinco colaboradoras que la dependencia auditada facilitó para este fin, lo cual permitió cumplir con la labor del auditor de una manera ordenada y eficiente.

1.2. Normativa aplicable

La presente auditoría se enmarcó en las consideraciones definidas en la siguiente normativa:

- Circular Externa N.º 0010 del 24/08/2020, de la CNSC (Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa.). Esta normativa, en particular, insta las Oficinas de Control Interno para que, en el ejercicio de sus funciones y facultades, evidencien algún tipo de irregularidad sobre procesos de selección de personal; evaluación del desempeño laboral; procesos de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa (encargos y nombramientos provisionales); inscripción actualización y cancelación del Registro Público de Carrera, y la conformación de las Comisiones de Personal.
- Directiva N.º 015 del 30/08/2022, de la PGN (Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano). Del contenido de esta Directiva, para la verificación de esta auditoría, aplica lo dispuesto en las dos primeras disposiciones, relativas a lo siguiente: la primera - Obligaciones de las entidades relacionadas con los procesos de selección que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil; y la segunda – Obligaciones de las entidades encargadas de la aplicación de normas de carrera administrativa;
- Directiva N.º 008 del 31/12/2021, de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (Lineamientos para prevenir conductas irregulares relacionadas con el incumplimiento de los manuales de funciones y competencias laborales y de los manuales de procedimientos institucionales, así como por la pérdida, o deterioro, o alteración o uso indebido de bienes, elementos, documentos públicos e información contenida en bases de datos y sistemas de información.). Del contenido de esta Directiva, para la verificación de esta auditoría, aplica lo dispuesto en las directrices dispuestas en el punto 1 – Cumplimiento del manual de funciones y competencias laborales.
- Ley 909 del 23/09/2004 (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.)
- Acuerdo N.º CNSC - 20181000006176 del 10-10-2018, (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.).

1.3. Elementos de la muestra estadística

Conforme a la información requerida, la dependencia auditada presentó, dentro de uno de los soportes, una base de datos con la relación completa del personal de planta de la UAESP, con corte al 31 de octubre

1. Descripción general del desarrollo de la auditoría

de 2022. En ella se observaron 162 registros de los empleos actuales de la UAESP, incluidos aquellos que están en vacancia definitiva y los de libre nombramiento y remoción.

Para tomar la muestra estadística simple (aleatoria y representativa) de estos registros, se utilizó el formato ECM-FM-13 V1 Cálculo de Muestra, en el que se utiliza la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{P * Q * Z^2 * N}{N * E^2 + Z^2 * P * O}$$

INGRESO DE PARÁMETROS		TAMAÑO DE LA MUESTRA
Tamaño de la Población (N)	162	
Error Muestral (E)	5%	
Proporción de Éxito (P)	5%	Muestra Óptima <input type="text" value="50"/>
Nivel de Confianza	95%	
Nivel de Confianza (Z) (1)	1,960	

(Pantallazo del cálculo de muestra estadística FM-13 V1)

Para el tamaño de la población de los datos suministrados por la SAF-TH, correspondiente a 162 registros de servidores públicos, el tamaño de la muestra óptima y representativa es de 50 registros.

1.4. Aspectos auditados

Los aspectos auditados, según los criterios de auditoría referidos en el apartado de la normativa aplicable, fueron los siguientes: i.) verificación del cumplimiento sobre los procesos de selección de personal; ii.) verificación del cumplimiento sobre el proceso de evaluación del desempeño laboral; iii.) verificación del cumplimiento sobre los procesos de provisión transitoria; iv.) verificación del cumplimiento sobre la inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa; v.) verificación del cumplimiento sobre la conformación de las Comisiones de Personal; y vi.) verificación del cumplimiento sobre la actualización del Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencia Laborales de los empleados de la UAESP.

A continuación, se muestran las respectivas verificaciones a las muestras seleccionadas aleatoriamente del personal de planta.

1.5. Verificación de los documentos de la muestra seleccionada

Una vez tomada la muestra de 50 ítems de un total de 162 registros, se aplicó el papel de trabajo para evaluar el cumplimiento de los aspectos auditados, cotejando con los soportes documentales dispuestos en los respectivos expedientes así:

Aspectos de verificación de documentos de la muestra seleccionada	
Aspecto 1	¿Se evidencia la resolución de nombramiento?
Aspecto 2	¿Se evidencia la comunicación del nombramiento?
Aspecto 3	¿Se evidencia el soporte de la aceptación del nombramiento?
Aspecto 4	¿Se evidencia el acta de posesión?
Aspecto 5	¿Se evidencia el documento de entrega de manual de funciones?
Aspecto 6	¿Se evidencia la concertación de compromisos para el periodo 2022-2023?
Aspecto 7	¿Se evidencia la evaluación del desempeño de primer semestre del periodo 2022-2023?
Aspecto 8	¿Se evidencia el soporte de inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa?

La verificación de cada aspecto del papel de trabajo aplicado, conforme a los documentos soportados en cada expediente, se muestra a continuación:

1. Descripción general del desarrollo de la auditoría

Item de la muestra	Aspecto 1	Aspecto 2	Aspecto 3	Aspecto 4	Aspecto 5	Aspecto 6	Aspecto 7	Aspecto 8	Resultado de la verificación
79642467	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No aplica	No aplica	Cumple con los aspectos auditados
80772626	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
1049626008	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
53070664	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No aplica	No aplica	Cumple con los aspectos auditados
65706839	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No aplica	No aplica	Cumple con los aspectos auditados
1013583381	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No aplica	No aplica	Cumple con los aspectos auditados
80068486	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No aplica	No aplica	Cumple con los aspectos auditados
79503317	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No aplica	No aplica	No aplica	Cumple con los aspectos auditados
52880752	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
52525566	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
4052671	Sí	No aplica	Cumple con los aspectos auditados						
63528358	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No aplica	No aplica	No aplica	Cumple con los aspectos auditados
74859350	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No aplica	No aplica	No aplica	Cumple con los aspectos auditados
80076790	Sí	Sí	No aplica	Sí	Sí	Sí	Sí	No aplica	Cumple con los aspectos auditados
37860493	Sí	No aplica	No aplica	Sí	Sí	No aplica	No aplica	No aplica	Cumple con los aspectos auditados
1023896660	Sí	No aplica	Cumple con los aspectos auditados						
80241658	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
1023888450	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
1032416847	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
80360064	Sí	No aplica	Cumple con los aspectos auditados						
51816415	Sí	Sí	No aplica	Sí	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	Cumple con los aspectos auditados
37946439	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
11342542	Sí	Sí	Sí	Sí	No aplica	Sí	Sí	Sí	Cumple con los aspectos auditados
40396916	Sí	No aplica	Cumple con los aspectos auditados						
79653803	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
1022343001	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
2975559	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
52466867	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
80542186	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
79740632	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
79637970	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
79886153	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
52980901	Sí	No aplica	Cumple con los aspectos auditados						
52421841	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
1065617276	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
79877861	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
52425537	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
80513360	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No aplica	No aplica	No aplica	Cumple con los aspectos auditados
52377133	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
340981	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
80801432	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
79422051	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
80897407	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
51896670	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
79792290	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
39690723	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
1075233626	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
1022955687	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
1020759007	Sí	Cumple con los aspectos auditados							
10544520	Sí	Cumple con los aspectos auditados							

(Extracto de información tomada del papel de trabajo aplicado)

Tal como se observa en la tabla anterior, todos los ítems tomados como muestra (50) cumplieron con los aspectos auditados, confirmando así lo mostrado en las bases de datos y reportes presentados por la dependencia auditada.

1.6. Verificación del cumplimiento sobre los procesos de selección de personal

El artículo 125 de la Constitución Política establece que “El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”.

Para verificar el cumplimiento de esta disposición, dentro del contexto de los nombramientos y las posesiones efectuadas con ocasión al uso de las listas de elegibles producto de los resultados de la Convocatoria N.º 823 de 2018, prevista dentro del Acuerdo N.º CNSC-2019100000216 del 15-01-2019,

1. Descripción general del desarrollo de la auditoría

en el desarrollo de esta auditoría, se verificó, según la muestra estadística, que en cada expediente se encontrara la resolución de nombramiento, la comunicación del nombramiento, el documento de aceptación, el acta de posesión, el documento de notificación y entrega de funciones, así como también se constató que estuviera la concertación de compromisos del periodo 2022-2023, la evaluación del desempeño de primer semestre del periodo 2022-2023, y el soporte de inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa. Los resultados se mostraron en el numeral anterior.

Dentro de las evidencias solicitadas por el auditor y entregadas por parte de la dependencia auditada, se encuentra la relación completa del personal de planta ingresado durante la vigencia 2022, con corte al 31 de octubre de 2022. A continuación, se presenta un extracto de esta relación:

Ítem	Cédula	OPEC o forma de vinculación	Fecha de vinculación
1	79642467	36124	1/02/2022
2	80772626	36143	1/04/2022
3	1049626008	36143	1/02/2022
4	53070664	36148	7/10/2022
5	65706839	36148	7/09/2022
6	1013583381	36151	3/10/2022
7	80068486	36158	1/09/2022
8	79503317	36190	3/10/2022
9	52880752	83428	1/03/2022
10	52525566	83431	1/04/2022
11	4.052.671	Libre Nombramiento y Remoción	12/10/2022
12	63.528.358	Libre Nombramiento y Remoción	4/10/2022
13	74.859.350	Libre Nombramiento y Remoción	20/09/2022
14	80.076.790	Libre Nombramiento y Remoción	12/05/2022
15	37.860.493	Nombramiento ordinario	13/01/2022
16	1.023.896.660	Libre Nombramiento y Remoción	19/01/2022

(Extracto de información tomada de las evidencias presentadas por la SAF-TH)

Del total de la muestra escogida, se tomaron estos 16 ítems relacionados en el cuadro anterior y fueron verificados mediante auditoría in situ, en donde se revisó, dentro de cada expediente, el cumplimiento de los ocho aspectos auditados referidos en el numeral anterior. De esta verificación realizada, se concluye que el área de Talento Humano de la Entidad ha venido cumpliendo adecuadamente, y conforme a la normativa aplicable, el proceso de selección de personal.

Ahora bien, para la revisión sobre el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, y de lo dispuesto en la Circular Externa N.º 0011 de 2021 de la CNSC (Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el SIMO), se solicitó la relación de las vacantes temporales y definitivas, con corte al 31 de octubre de 2022 y las evidencias de los reportes presentados a la Comisión Nacional del Servicio Civil durante la vigencia de 2022.

La SAF-TH presentó como evidencias siete archivos de solicitud de listas de elegibles a la CNSC, específicamente las siguientes OPEC: 36155, 36148, 36151, 36137, 36190, 83418 y 83429. De igual manera, durante la reunión de visita en el sitio, se le indagó al proceso sobre las siguientes vacantes definitivas, por cuanto no estaban dentro de las solicitudes presentadas como evidencia:

Código	Grado	Cargo	Dependencia	Estado administrativo
222	24	Profesional especializado	SRBL	Vacancia definitiva (Barrios González Eugenio Simón)
219	12	Profesional universitario	SDF	Vacancia definitiva (Berrio Vargas Claudia Patricia)
222	26	Profesional especializado	SSFAP	Vacancia definitiva (Cruz Mancipe William Leonardo)
219	12	Profesional universitario	OACRI	Vacancia definitiva (Movilla de la Espriella Yina Luz)
219	12	Profesional universitario	SAL	Vacancia definitiva (Perilla Rodríguez Iván Ricardo)
222	24	Profesional especializado	SAPROV	Vacancia definitiva (Sánchez Lamprea Gloria Andrea)
219	12	Profesional universitario	OACRI	Vacancia definitiva (Silva Fandiño Diana Ruth)

(Extracto de información tomada de las evidencias presentadas por la SAF-TH)

1. Descripción general del desarrollo de la auditoría

Al respecto y de acuerdo a lo manifestado por el área auditada, se pudo evidenciar a través de la plataforma SIMO 4.0 el reporte de estas siete vacantes definitivas, por lo cual se pudo corroborar de primera fuente que estas vacantes estaban reportadas a la CNSC, verificando el registro de cada una de ellas, confirmando así que el área de Talento Humano de la Entidad ha reportado efectivamente las vacantes definitivas ante la CNSC.

1.7. Verificación del cumplimiento sobre el proceso de evaluación del desempeño laboral

Conforme a lo dispuesto en el 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), y en consideración a lo señalado en el punto 2 de la Circular Externa N.º 0010 de 2020, se procedió a revisar, en el marco de esta auditoría, que la Entidad cumpla con este proceso.

Para realizar esta verificación, se le solicitó a la dependencia auditada la presentación de la evidencia sobre la concertación de compromisos laborales de los empleados de la Entidad, para lo cual la SAF-TH presentó como evidencia el Reporte de las Concertaciones Aprobadas, generado por la CNSC, evidenciando 127 registros, todos con concertación de compromisos para el periodo 2022-2023.

De igual manera, la SAF-TH presentó como evidencia el Reporte de las Calificaciones en el EDL, en donde se evidenció 136 registros con las respectivas calificaciones/puntajes de la Evaluación del Desempeño Laboral (incluidos empleos de libre nombramiento y remoción).

Para corroborar esta información, en la visita en el sitio, se verificaron los expedientes de los elementos tomados como muestra estadística, con los resultados señalados en el punto 1.5. de este informe. Frente a este aspecto, se evidencia que la Entidad cumple efectivamente con el proceso de concertación de compromisos funcionales y comportamentales, así como con el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, para los empleos que así le apliquen.

1.8. Verificación del cumplimiento sobre los procesos de provisión transitoria

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004 señala que los servidores de carrera tendrán derecho a ser encargados en empleos de superior jerarquía al que ostentan en titularidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos contemplados en esta norma.

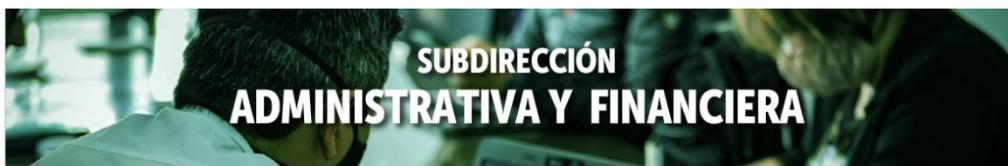
En cuanto a la verificación sobre el cumplimiento del proceso de provisión transitoria, la dependencia auditada presentó las siguientes evidencias:

- La relación de las vacantes temporales y definitivas, con corte al 31 de octubre de 2022.
- Resolución 590 de 2021 de la UAESP (Por la cual se reglamenta la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante encargo).
- Procedimiento de provisión de empleos mediante encargo GTH-PC-23 V1.
- Soportes de socialización y convocatoria de los procesos de encargo durante la vigencia 2022, con corte al 31 de octubre de 2022 (incluidos los enlaces de las grabaciones, así como los listados de asistencia y los correos de divulgación).
- Relación de los encargos convocados y surtidos durante la vigencia 2022, con corte al 31 de octubre de 2022.

Estos documentos se revisaron y analizaron y se surtió la verificación de los procesos de encargo publicados en el sitio electrónico de la entidad, específicamente en el siguiente enlace, que resultó de fácil acceso y visualización:

<https://www.uaesp.gov.co/content/subdireccion-administrativa-financiera-procesos>

1. Descripción general del desarrollo de la auditoría



Talento Humano



(Pantallazo del sitio electrónico de la UAESP en donde se puede acceder al enlace referido)

Se verificó la publicidad de los procesos de encargo y el cumplimiento del procedimiento, revisando el desplegable de los 26 procesos de encargos realizados durante la vigencia 2022, en donde se publican la información de la vacante, el certificado de validación de requisitos, el documento de otorgamiento del encargo, las respuestas a las reclamaciones presentadas y los actos administrativos relativos al otorgamiento o terminación de los encargos.

En la visita en el sitio, se le indagó al proceso acerca de algunas dudas sobre la relación de encargos en la matriz denominada “Relación de Encargos”, y estas fueron aclaradas satisfactoriamente por el personal de SAF-TH. De acuerdo con lo anterior, se constató que el procedimiento de provisión transitoria de cargos/empleos dentro de la Entidad se realiza conforme a la normativa aplicable sobre la materia y con la debida publicidad y transparencia.

Ahora bien, teniendo en cuenta las consideraciones que dan lugar al derecho de un encargo, frente a criterios de desempate cuando a ello hubiere lugar, se consultó directamente en las instalaciones de la CNSC, el día 23/11/2022, sobre la aplicación del Criterio Unificado 13082019 de 2019 CNSC, frente a lo cual se nos manifestó que, conforme a lo dispuesto en el numeral 3, artículo 3 del Acuerdo N.º 2073 de 2021 de la CNSC, le corresponde a la Sala Plena de Comisionados, entre otras funciones, “Aprobar los Acuerdos, Resoluciones, Directivas, Circulares, Memorandos, Criterios Unificados, Guías u otros documentos que definan doctrina en temas de competencia de la CNSC o que den lineamientos y/o instrucciones sobre estos temas a los usuarios internos y/o externos de la entidad.”, razón por la cual es menester que las entidades atiendan y apliquen los pronunciamientos y relatorías que emanen de la CNSC.

1.9. Verificación del cumplimiento sobre la inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004 señala la CNSC es la entidad responsable de administrar, organizar y actualizar el Registro Público de servidores inscritos en carrera administrativa.

Con respecto a la verificación sobre el cumplimiento del proceso de inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA), la dependencia auditada presentó como soporte un archivo Excel denominado “Estado de inscripciones Registro carrera”, en donde se relacionan 135 registros, de los cuales 5 se encuentran aún en periodo de prueba, 130 tienen radicado

1. Descripción general del desarrollo de la auditoría

de solicitud ante la CNSC, y de estos, 121 ya cuentan con resolución emitida por dicha entidad, se registran 6 renunciaciones y 3 aún están a la espera de la resolución por parte de la CNSC.

Para corroborar esta información, en la visita en el sitio, se verificaron los expedientes de los elementos tomados como muestra estadística, con los resultados señalados en el punto 1.5. de este informe. Frente a este aspecto, se evidencia que la Entidad cumple efectivamente con el proceso de inscripción y actualización de novedades en el RPCA.

1.10. Verificación del cumplimiento sobre la conformación de las Comisiones de Personal

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.14.1.1. del Decreto 1083 de 2015, en todos los organismos y entidades regulados por la Ley 909 de 2004 deberá existir una Comisión de Personal conformada por dos (2) representantes del organismo o entidad, designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa.

La SAF-TH presentó como soportes para evidenciar el cumplimiento sobre la conformación de la Comisión de Personal de la UAESP, los siguientes:

- Resolución 340 de 2021 de la UAESP (por la cual se convoca y se fija el procedimiento de elección de los representantes de los empleados de la Comisión de personal de la UAESP periodo 2021-2023).
- Resolución 447 de 2021 de la UAESP (por la cual se conforma la Comisión de Personal de la UAESP para el periodo 2021-2023).
- Resolución 293 de 2022 de la UAESP (por la cual se convoca y se fija el procedimiento de elección de los suplentes de los empleados ante la Comisión de Personal 2021-2023 de la UAESP).
- Resolución 525 de 2022 de la UAESP (por la cual se eligen a los suplentes de los empleados ante la Comisión de personal 2021-2023 de la UAESP).
- Soportes de divulgación y publicidad de proceso de elección de la conformación de la Comisión de personal de la UAESP.

Del contenido de los anteriores soportes, se puede establecer que la UAESP para el periodo 2021-2023 ha conformado la Comisión de Personal de que trata la normativa enunciada. Asimismo, se precisa que este auditor fue designado como veedor para el escrutinio en el proceso de elección de los representantes de los empleados, así como para la elección de los suplentes, en donde se verificó que el proceso se llevara a cabo de manera transparente y conforme a lo dispuesto en los artículos 2.2.14.2.1. y subsiguientes del Decreto 1083 de 2015.

1.11. Verificación del cumplimiento sobre la actualización del Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencia Laborales de los empleados de la UAESP.

Según la Directiva 008 de 2021 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la elaboración del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, se deberá prever que exista coherencia entre las funciones asignadas a un empleo y las competencias y requisitos exigidos para su desempeño, evitando en todo momento que se asignen responsabilidades que no se adecuen al nivel jerárquico y al grado de cualificación previsto para el desempeño del cargo.

De acuerdo con la información solicitada, la dependencia auditada allegó los siguientes soportes como evidencia:

- Resolución 158 de 2018 (por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los empleados de la planta de personal de la UAESP) y diez resoluciones que la modifican.
- Soportes de las socializaciones sobre los manuales de competencias, y sus actualizaciones y modificaciones.

1. Descripción general del desarrollo de la auditoría

- Informe ejecutivo del proyecto de estudio técnico para la reorganización y ampliación de la planta de personal de la UAESP (abril 2022).
- El Acuerdo N.º CNSC-20191000000216 del 15-01-2019 (por el cual se convoca y establecen las reglas para el concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes del personal de la UAESP – Convocatoria N.º 823 de 2018)

En consideración al contenido de los documentos presentados por la SAF-TH como evidencias, se evidenció lo siguiente:

- De los elementos tomados como muestra estadística relacionados en el punto 1.5 del presente informe, de los 50 expediente revisados, 48 presentaron evidencia del documento de entrega de manual de funciones, y a 2 ítems no les aplicaba.
- En esa misma revisión, se corroboró que el empleo correspondiera con el nivel jerárquico y el grado de cualificación previsto para el cargo.
- Una vez revisado la Resolución 158 de 2018 (Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los empleados de la planta de personal de la UAESP), se evidencia que los empleos o cargos descritos en el acto administrativo cumplen con el desglose funcional (entidad-dependencia-servidor), en donde se especifican claramente la identificación del empleo, su propósito y funciones, así como también se especifican los requisitos académicos y de experiencia, se definen los conocimientos básicos o esenciales y la identificación de competencias comportamentales previstas para cada empleo.
- Se constata que el manual de funciones es visible y de fácil acceso en el portal electrónico de la entidad, específicamente en la siguiente ruta: <https://www.uaesp.gov.co/content/manual-funciones>
- Se evidencia que la UAESP actualmente está adelantando el proceso para la ampliación y restructuración de la planta. Al respecto, se ha socializado el Proyecto de Estudio Técnico para la Reorganización y Ampliación de la Planta de Personal de la UAESP, del cual se recibieron y estudiaron las observaciones presentadas por cada dependencia de la UAESP.
- Durante la vigencia 2022, se evidencia la publicación de las resoluciones que modifican el Manual de Funciones, así como la realización de socializaciones sobre estas actualizaciones.

Teniendo en cuenta los soportes enunciados, se evidenció que la UAESP cumple con el adecuado esquema o estructura del Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencia Laborales de los empleados, así como con su actualización publicidad y socialización, según la normativa aplicable.

2. Conformidades y fortalezas

De acuerdo con el seguimiento, verificación y análisis de la información realizados durante el desarrollo del ejercicio de la auditoría, se presentan las siguientes conformidades y fortalezas:

2.1. Durante el desarrollo de este ejercicio de auditoría de seguimiento y verificación del cumplimiento de la normativa aplicable a la carrera administrativa, se destaca y reconoce la buena disposición, colaboración y amabilidad por parte del personal designado y encargado para atender la auditoría, quienes presentaron la información requerida, de manera completa, ordenada y con la debida oportunidad; además, atendieron con diligencia tanto la entrevista como la visita en el sitio.

El auditor hace una especial mención sobre el apoyo y acompañamiento prestados durante la visita en el sitio a la dependencia auditada, pues la SAF-TH designó a cinco colaboradoras para dicho fin, lo cual permitió cumplir con la actividad de una manera ordenada y eficiente.

2. Conformidades y fortalezas

2.2. Con relación al cumplimiento de la normativa aplicable sobre la Carrera Administrativa, se verificó que la UAESP, para la vigencia 2022, en general ha venido cumpliendo y garantizando de manera adecuada, oportuna, transparente y con sujeción a la norma con los procesos de selección de personal, de Evaluación del Desempeño Laboral, de provisión transitoria, de inscripción y actualización de novedades en el Registro Público de Carrera Administrativa, de conformación de las Comisiones de Personal y de actualización de Manual de Funciones. Lo anterior constituye una fortaleza.

3. Observaciones

De acuerdo con las verificaciones realizadas, no se presentó ninguna observación.

4. Solicitud de corrección y acciones correctivas

No aplica.

5. Conclusiones

Conforme a las verificaciones realizadas en el presente ejercicio de auditoría, se tienen las siguientes conclusiones:

5.1. La Entidad ha venido cumpliendo adecuadamente y conforme a la normativa aplicable con el proceso de selección de personal, así como también ha reportado efectivamente las vacantes definitivas ante la CNSC, durante la vigencia 2022.

5.2. La Entidad cumple efectivamente con el proceso de concertación de compromisos funcionales y comportamentales, así como con el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral. Se evidenció la concertación de compromisos de los empleados públicos de la UAESP para el periodo 2022-2023, así como la Evaluación del Desempeño Laboral del primer semestre de periodo 2022-2023 y la calificación del periodo de prueba, según cada caso.

5.3. El procedimiento provisión transitoria de cargos dentro de la Entidad se realiza conforme a la normativa aplicable sobre la materia y con la debida publicidad y transparencia.

5.4. La Entidad cumple debidamente con el proceso de inscripción y actualización de novedades en el Registro Público de Carrera Administrativa.

5.5. En la UAESP esta debidamente conformada la Comisión de Personal para el periodo 2021-2023, y su proceso se efectuó conforme a la normativa aplicable.

5.6. La UAESP cumple con el adecuado esquema o estructura, según la normativa aplicable, del Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencia Laborales de los empleados, así como con su actualización, publicidad y socialización, para la vigencia 2022.



6. Recomendaciones

Según los resultados de las verificaciones realizadas en la presente auditoría, se indican las siguientes recomendaciones:

6.1. Se le sugiere a la dependencia auditada que, para los procesos de encargos que se adelanten al interior de la Entidad, se revise y estudie a profundidad la aplicación de lo dispuesto en el Criterio Unificado 13082019 de 2019 CNSC, específicamente respecto del punto 4, en cuanto a los criterios de desempate para la provisión de un empleo de carrera mediante encargo. Lo anterior, teniendo en cuenta que, conforme a lo dispuesto en el numeral 3, artículo 3 del Acuerdo N.º 2073 de 2021 de la CNSC, le corresponde a la Sala Plena de Comisionados, entre otras funciones, “Aprobar los Acuerdos, Resoluciones, Directivas, Circulares, Memorandos, Criterios Unificados, Guías u otros documentos que definan doctrina en temas de competencia de la CNSC o que den lineamientos y/o instrucciones sobre estos temas a los usuarios internos y/o externos de la entidad.”, por lo que es menester que las entidades atiendan y apliquen los pronunciamientos y relatorías que emanen de la CNSC.

6.2. Se le recomienda a la SAF-TH seguir asegurando lo establecido en la Circular Externa N.º 0011 de 2021 de la CNSC, que estable que “una vez acaecida una de las circunstancias previstas en los artículos 2.2.5.1.13 y 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, que den lugar a la generación de la vacante definitiva en un empleo de carrera administrativa, se efectúe su reporte en el Sistema de apoyo para la igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad ...”).

Aprobación

Sandra Beatriz
Alvarado
Salcedo

Firmado digitalmente
por Sandra Beatriz
Alvarado Salcedo
Fecha: 2022.11.30
23:13:33 -05'00'

Sandra Beatriz Alvarado Salcedo
Jefe(a) de Oficina de Control Interno

Eduardo Ballesteros

Eduardo José Ballesteros Castro
Auditor Interno

FECHA: 30/11/2022