



Informe Seguimiento y Evaluación

# **Seguimiento al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.**

## **Circular 10 de 2020 CNSC**



Unidad de Proyección Normativa  
y Estudios de Regulación  
Financiera - **URF**

## CONTENIDO

1.	Introducción.....	2
2.	Objetivo.....	2
3.	Alcance .....	2
4.	Criterios de evaluación.....	2
4.1.	Marco normativo.....	2
4.2.	Otros requisitos institucionales.....	3
5.	Metodología de evaluación.....	3
6.	Evaluación realizada.....	3
6.1.	Proceso de Selección de Personal.....	3
6.2.	Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.....	4
6.3.	Procesos de Provisión Transitoria.....	7
6.4.	Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa.....	8
6.5.	Conformación de las Comisiones de Personal.....	8
7.	Gestión del riesgo.....	9
8.	Aspectos positivos, observaciones y oportunidades de mejora.....	9
8.1.	Aspectos positivos.....	9
8.2.	Observaciones.....	10
8.3.	Oportunidades de mejora.....	10
9.	Conclusiones.....	10
10.	Elaboración del informe .....	10

## 1. Introducción

La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante la Circular Externa 0010 de 2020, ordenó a los Jefes de Control Interno 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 conformación de las Comisiones de Personal, que ocasionen la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa dentro de la entidad a la cual pertenecen, lo reporten inmediatamente a la Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa de la CNSC, través de la ventanilla única de su página web".

A su vez, recomendó a los jefes de las Oficinas de Control Interno, que en la publicación del informe de evaluación del sistema de control interno que publican semestralmente en la página web de la entidad (artículo 156 del Decreto 2106 de 2019), señalen también las irregularidades que se hayan evidenciado en los procesos anteriormente señalados, que den lugar a la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa.

Con fundamento en lo expuesto, se adelantará una revisión a los temas previstos (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 conformación de las Comisiones de Personal), adelantados para la vigencia 2022 por parte de la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF.

## 2. Objetivo

Verificar el cumplimiento de las obligaciones de carrera administrativa, relacionadas con los procesos de selección de personal, evaluación del desempeño laboral, procesos de provisión transitoria de empleos, inscripción, actualización y cancelación del registro público de carrera administrativa y conformación de las Comisiones de Personal, en cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular Externa 10 de 2020, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## 3. Alcance

La verificación a los requerimientos de la Circular 0010 de 2020, se realizará para la vigencia 2022.

## 4. Criterios de evaluación

### 4.1. Marco normativo

- 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"
- 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"

- 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"
- Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- Circular 10 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil "Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa"

#### **4.2. Otros requisitos institucionales**

- GH-PD-001 Procedimiento de Vinculación, Permanencia y Retiro.
- Resolución 14 de 2019 por medio de la cual se adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de carrera administrativa y el Sistema de Medición de la Gestión Laboral para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y vinculados en provisionalidad.

### **5. Metodología de evaluación**

Se realizará la verificación de los puntos establecidos en la Circular frente los procesos de selección de personal, evaluación del desempeño laboral, procesos de provisión transitoria de empleos, inscripción, actualización y cancelación del registro público de carrera administrativa y conformación de las Comisiones de Personal con base en la información aportada por el proceso de Gestión Humana, a fin de establecer el cumplimiento de los criterios establecidos.

### **6. Evaluación realizada**

#### **6.1. Proceso de Selección de Personal**

De acuerdo con 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. (...)" .

Teniendo en cuenta 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.

Por lo anterior se realiza la solicitud del reporte de OPEC tanto para los procesos de selección abiertos como para los procesos de selección cerrados y mixtos; para lo anterior el auditado aporta el pantallazo del aplicativo SIMO en donde se evidencia el reporte de 9 cargos así:

Cargo	Cantidad
Profesional Especializado Código 2028 Grado 24	1
Profesional Especializado Código 2028 Grado 23	2
Profesional Especializado Código 2028 Grado 18	2
Profesional Especializado Código 2028 Grado 14	3
Secretaria Ejecutiva Código 4210 Grado 23	1

Tabla 1 Cargos reportados en concurso de méritos

Código	Año	Id	Nombre	Entidad	Total Empleo	Cantidad empleos concurso ascenso	Total de vacantes	Cantidad vacantes concurso ascenso	Porcentaje vacantes proveer	Estado	Empleos	Detalle	Descargar Reporte Excel	Cargar Empleos
1542	2020	2466	UNIDAD DE U.A.E. PROYECCION Y ESTUDIOS DE REGULACION FINANCIERA	ESTUDIO Normativ DE y REGULAC Estudios FINANCIER de - Regulaci URF_EOH Financier 2_ABIER	9 0	9	0.00	A						

Imagen aportada por el auditado como evidencia del reporte de vacantes ante la CNSC

Para lo anterior se verificó en la Comisión Nacional del Servicio Civil que actualmente se encuentra en el proceso de selección 1542 de 2020 - entidades del orden nacional 2020-2 los cargos anteriormente mencionados.

En consulta con el proceso de Gestión Financiera se apropiaron 38.500.000 para la adelantar las acciones correspondientes para el proceso de selección por concurso abierto de las vacantes con la CNSC.

## 6.2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral

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 1º de febrero de 2019 y derogó el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC.

A fin de dar cumplimiento con lo anterior, la Unidad adopto el esquema de medición definido por la Comisión Nación del Servicio Civil a través de la Resolución 014 de 2019 "Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba y de los servidores de Libre Nombramiento y Remoción, se adopta el Sistema de Medición de la Gestión

Laboral de los servidores vinculados en provisionalidad en la URF y se derogan las Resoluciones 181 de 2016 y 238 de 2017.”

Esta definió los porcentajes de los componentes de la evaluación así:

Criterio	Peso Porcentual
Compromisos funcionales	85%
Compromisos comportamentales	15%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>

Tabla 2 Sumatoria calificación final Resolución 014 de 2019

La sumatoria de los resultados obtenidos tanto de los compromisos funcionales como de los comportamentales, dará la calificación final de la evaluación del desempeño laboral dentro de los siguientes rangos:

Desempeño	Rango
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%.
Satisfactorio	Mayor 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Mayor o igual al 65%

Tabla 3 Rangos de calificación Resolución 014 de 2019

Para realizar la verificación del cumplimiento del anterior acto administrativo se solicitó al líder del proceso de las Gestión Humana las evaluaciones realizadas para la vigencia 2022 en la Unidad de los cuales se evidenció lo siguiente:

Se revisaron 23 evaluaciones de los servidores que estuvieron vinculados a la Unidad en 2022, cuyo promedio de calificación definitiva fue de 89,58% nivel satisfactorio.

Se identificó que en 8 formatos de evaluación no se realizó la asociación adecuada con las metas establecidas en el Plan Estratégico Institucional.

En 5 evaluaciones no se concertaron las dos competencias comportamentales mínimas establecidas en la Resolución 014 de 2019 la cual indica:

**Artículo 7º.** *Concertación de Compromisos Funcionales y Comportamentales en Período Anual u Ordinario y en Período de Prueba... El número de compromisos comportamentales, para el período anual y el período de prueba será de tres (3) entre comunes y por nivel jerárquico concertadas entre el evaluador y el evaluado, de las establecidas para cada servidor en su Manual Específico de Funciones y en su defecto de las señaladas en el Decreto No. 815 de 2018 o en la norma que lo modifique o adicione y de conformidad con la facultad asignada al jefe de la Entidad en el numeral III de Anexo Técnico mencionado, se deben concertar al menos las dos competencias comportamentales que se señalan a continuación:*

1. Trabajo en Equipo y Colaboración
2. Orientación a Resultados

Si bien la responsabilidad de la concertación de los compromisos es entre los evaluadores y los evaluados, se **recomienda** al proceso de Gestión del Talento Humano, realizar los filtros correspondientes para garantizar la calidad de las evaluaciones.

Se evidenciaron debilidades en el diligenciamiento y completitud de formato, en cuanto formulación, el aporte adecuado de evidencias y errores en la calificación.

Por lo anterior, se **recomienda** realizar una jornada de actualización y socialización para el diligenciamiento del formato a los evaluadores y evaluado en las diferentes fases del proceso de la evaluación del desempeño laboral, así como diseñar instrumentos que apoyen el diligenciamiento, a fin de estandarizar el reporte y garantizar la completitud y calidad del proceso de evaluación.

Se conoció que se presentaron las siguientes situaciones administrativas durante la vigencia 2022:

Acto Administrativo	Encargo	Fecha de encargo
Decreto 859 del 2022	Director General IVONNIE EDITH GALLARDO GÓMEZ	01 de junio de 2022
Resolución 092 del 2022	Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional PAOLA PATRICIA RODRÍGUEZ ANGULO	01 de junio de 2022
Resolución 050 del 2022	Subdirección de Desarrollo de Mercados CAMILO JOSÉ HERNÁNDEZ LÓPEZ	10 de marzo de 2022
Resolución 052 del 2022	Subdirección de Regulación Prudencial DANIEL CAMILO QUINTERO CASTRO	14 de marzo de 2022

Tabla 3 Relación de encargos vigencia alta dirección 2022

Teniendo en cuenta lo anterior, para los servidores asignados a la subdirección jurídica y de gestión institucional no se evidenció cambio de compromisos por cambio de evaluador de acuerdo con lo establecido en la resolución 014 de 2019, la cual indica.

**Artículo 11°.** *Evaluaciones parciales eventuales en período anual u ordinario y en período de prueba. Son aquellas que se generan por las causales mencionadas en los artículos 5 y 6 del Acuerdo No. 617 de 2018, evaluaciones que corresponden a un porcentaje proporcional por el tiempo laborado por el evaluado.*

El artículo 5 del Acuerdo 617 de 2018 establece:

**Artículo 5°.** *evaluaciones parciales y eventuales en el período: (...) Evaluaciones parciales eventuales.* En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:

a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo. Subrayado fuera del texto (...)

Frente a lo anterior la líder del proceso de Gestión del Talento Humano, indico que, si bien no se realizó la concertación de los compromisos por el cambio de evaluador para subdirección jurídica y de gestión institucional, el seguimiento semestral realizado fue

avalado por tanto por la subdirectora anterior como la encargada con el fin de evaluar los compromisos y ratificarlos cada una desde su rol.

En lo sucesivo, si bien los compromisos concertados se mantienen durante la vigencia, se **recomienda** realizar la evaluación y concertación correspondiente al cambio de evaluador, esto con el fin de realizar el seguimiento adecuado a la ejecución de las actividades concertadas.

### 6.3. Procesos de Provisión Transitoria

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, indica 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; del mismo modo el artículo 25 establece que los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

Para lo anterior se realiza la verificación de los nombramientos realizados durante la vigencia 2022 de la cual se encontró:

Se realizaron 12 nombramientos para los siguientes cargos:

Acta de Posesión	Fecha de Posesión	Cargo
90	27 de enero de 2022	Profesional Universitario 2044 grado 05
91	28 de enero de 2022	Profesional Universitario 2044 grado 01
92	28 de enero de 2022	Profesional Universitario 2044 grado 01
93	28 de enero de 2022	Técnico Administrativo 3124 grado 09
94	28 de enero de 2022	Asesor 1020 grado 13
95	28 de enero de 2022	Asesor 1020 grado 01
96	28 de enero de 2022	Profesional Especializado 2028 grado 18
97	01 de marzo de 2022	Profesional Especializado 2028 grado 14
98	18 de marzo de 2022	Secretario Ejecutivo 4210 grado 23
99	15 de junio de 2022	Cambio de Subdirección - Subdirector Técnico Código 0040 - Subdirección Desarrollo de Mercados
100	01 de julio de 2022	Profesional Especializado 2028 grado 18
101	01 de noviembre de 2022	Profesional Especializado 2028 grado 14

Tabla Listado de nombramientos vigencia 2022

Los nombramientos realizados durante la vigencia 2022, se realizaron conforme a lo establecido en el procedimiento GH-PD-001 vinculación, permanencia y retiro en el

numeral 4.1.2. Empleos de Carrera Administrativa literal c. Nombramiento provisional para los casos aplicables y en el desarrollo del procedimiento.

#### **6.4. Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil, es la entidad responsable de administrar, organizar y actualizar el Registro Público de servidores inscritos en carrera administrativa. 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.

Por lo anterior a fin de validar el cumplimiento de lo instado anteriormente, las evidencias del registro ante la CNSC, del cual el auditado aportó la Resolución 19 del 7 de enero de 2015 "Por la cual se actualiza el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores de la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF", en el cual se relacionan 4 cargos (del nivel asesor grados 17, 16 y 08 y del nivel profesional especializado grado 23) y el radicado URF-E-2020-000145 del 29 de mayo de 2020 en la cual se realiza la comunicación para actualización del Registro Público de Carrera Administrativa referente a la renuncia de los cargos asesor grado 16 y profesional especializado grado 23.

Se concluye que, la actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa se realizó conforme a lo establecido.

#### **6.5. Conformación de las Comisiones de Personal**

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. 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.

A fin de dar verificar el cumplimiento a lo anteriormente establecido, el auditado aportó la resolución 150 de 26 de septiembre de 2022 "Por medio de la cual se conforma la Comisión de Personal de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera URF, para el periodo 2022 - 2024"

En la cual se describe el proceso de la convocatoria y sus resultados.

A fin de verificar la operación de la Comisión frente a las responsabilidades establecidas en el artículo 16 de la Ley 909 del 2004 se revisaron las actas evidenciando que:

Se da cumplimiento con la periodicidad establecida en el mencionado artículo.

Se realiza el seguimiento mensual del Plan de Bienestar Social y Capacitación de la vigencia.

Se han analizado temas como, la Evaluación del Desempeño Laboral, elección del mejor empleado de carrera administrativa y del mejor empleado de libre nombramiento y remoción del nivel asistencial e identificación de necesidades de bienestar y capacitación.

En las actas no se evidenciaron situaciones que ameritaran resolver las reclamaciones en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño.

Se **recomienda** que las sesiones de la Comisión se socialicen los procesos de selección o nombramientos en curso a fin de garantizar el cumplimiento de la función g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley; y otras funciones relacionadas.

Se **recomienda**, revisar la pertinencia de establecer el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Personal el cual contenga las funciones, desarrollo de las reuniones y otros aspectos que se consideren relevantes.

## 7. Gestión del riesgo

Se conoció que el proceso de Gestión de Talento Humano tiene identificado el riesgo de corrupción URF\_10\_GH - Vincular talento humano no idóneo cuya descripción es: Posibilidad de afectación reputacional y económica por vincular personal que no cumplan con los requisitos establecidos para proveer las diferentes vacantes acordes con el manual de funciones, debido a la omisión de manera intencional de los requisitos de vinculación para favorecimiento propio o de un tercero.

Se tienen establecidos los siguientes controles:

- Verificar el cumplimiento de requisitos del aspirante para la provisión del cargo
- Validar la verificación del cumplimiento de requisitos para la provisión del cargo

De lo anterior se evidencia segregación de funciones para el proceso de provisión de los cargos y se encuentran documentados los controles en el procedimiento GH-PD-001 vinculación, permanencia y retiro; frente al monitoreo del riesgo, se realiza de manera oportuna y se relacionan las evidencias definidas en los controles.

## 8. Aspectos positivos, observaciones y oportunidades de mejora

### 8.1. Aspectos positivos

- El proceso tiene documentada la operación y puntos de control frente a la selección, provisión de cargos y evaluación del desempeño.
- El proceso atiende los requerimientos establecidos en la normatividad vigente frente a los temas evaluados.

## 8.2. Observaciones

De acuerdo con la evaluación realizada a fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones de carrera administrativa en cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular Externa 10 de 2020, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, no se emiten observaciones que requieran la suscripción de acciones de mejora en el plan de mejoramiento, sin embargo, existen oportunidades de mejora, por lo que se invita a la entidad a acoger las recomendaciones emitidas.

## 8.3. Oportunidades de mejora

Se evidenciaron debilidades en el diligenciamiento y completitud de formato, en cuanto a la concertación, formulación, el aporte adecuado de evidencias y errores en la calificación, se **recomienda** realizar una jornada de actualización y socialización para el diligenciamiento del formato a los evaluadores y evaluado en las diferentes fases del proceso de la evaluación del desempeño laboral, así como diseñar instrumentos que apoyen el diligenciamiento, a fin de estandarizar el reporte y garantizar la completitud y calidad del proceso de evaluación.

Se evidencio que no se realizó el proceso correspondiente cuando se presentan situaciones administrativas que ameritan la evaluación y concertación de compromisos, se **recomienda** en lo sucesivo realizar la gestión correspondiente al cambio de evaluador, esto con el fin de realizar el seguimiento adecuado a la ejecución de las actividades concertadas.

Frente a la Comisión de Personal, se **recomienda** que las sesiones de la Comisión se socialicen los procesos de selección o nombramientos en curso a fin de garantizar el cumplimiento de la función g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley; y otras funciones relacionadas.

Se **recomienda**, revisar la pertinencia de establecer el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Personal el cual contenga las funciones, desarrollo de las reuniones y otros aspectos que se consideren relevantes.

## 9. Conclusiones

La Unidad da cumplimiento a lo establecido en las normas dispuesta para los procesos de selección de personal, evaluación del desempeño laboral, procesos de provisión transitoria de empleos, inscripción, actualización y cancelación del registro público de carrera administrativa y conformación de las Comisiones de Personal

## 10. Elaboración del informe

<b>Nombre del auditor:</b>	Angie Johanna Corredor Estrella
<b>Fecha del informe:</b>	14 de agosto de 2023