INFORME GERENCIAL ACCIÓN DE CONTROL
CUMPLIMIENTO DE LA CIRCULAR EXTERNA 0010 DE 2020 - CNSC
"COLABORACIÓN INSTITUCIONAL Y ARMÓNICA EN EL APOYO DE LA VIGILANCIA AL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA"
ACC2021- 007

1. DESCRIPCIÓN GENERAL

La Oficina de Control Interno (OCI), en atención de la función de evaluación y seguimiento a la gestión institucional, dentro del marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, desarrolló acción de control con el fin de verificar el cumplimiento de los lineamientos dados en la Circular Externa 0010 del 24 de agosto de 2020 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

La acción de control, se enmarcó en el Mapa Estratégico Institucional 2020 - 2022, en especial en lo relacionado con el Objetivo Estratégico *"Atraer y retener el mejor talento humano"* de la perspectiva "*Aprendizaje y Crecimiento"*, pilar "*Transformación del Talento Humano"*, considerado como herramienta principal para el desarrollo de las actividades y el cumplimiento de los objetivos planteados, como resultado de la acción de control, se generaron observaciones y recomendaciones, mediante las cuales se establecen acciones encaminadas a mejorar las actividades relacionadas con el cumplimiento de las normas de carrera administrativa.

2. OBJETIVOS

2.1 General

Efectuar evaluación al cumplimiento de las normas de carrera administrativa en la entidad, de acuerdo con lo establecido en la Circular Externa 0010 de 2020 – "*Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa"*.

2.2 Específicos

- Evaluar la gestión y el cumplimiento normativo de la Circular Externa 0010 de 2020, en lo relacionado con los procesos de selección de personal, evaluación de desempeño laboral, provisión transitoria de empleos de carrera administrativa (encargos y nombramientos provisionales), inscripción, actualización y cancelación en el registro público de carrera administrativa y conformación de la comisión de personal.

- Formular recomendaciones que se deriven de la acción de control.

3. ALCANCE

El alcance de la acción de control comprende:

3.1 Periodo evaluado

Del 1 de enero de 2020 al 30 de agosto de 2021.

3.2 Dependencias en las cuales se desarrolló la acción de control

Nivel Central
Dirección de Gestión Corporativa

- Subdirección de Gestión del Empleo Público[1](SGEP)
  - Coordinación de Selección y Provisión del Empleo

3.3 Procesos y procedimientos evaluados

Proceso Talento Humano

- Subproceso Desarrollo del Talento Humano
  - Procedimiento
    "*Evaluación del Desempeño para servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción sin personal a cargo o servidores públicos de carrera administrativa en periodo de prueba*" PR-GH-0096.

- Subproceso Gestión del Empleo
  - Procedimiento *"Vinculación de Personal"* PR-GH-006.

4. RELACIÓN DE OBSERVACIONES

En desarrollo de la acción de control se establecieron dos observaciones referentes a:

1. Observación frente al proceso de Evaluaciones del Desempeño Laboral - EDL y Medición de Rendimiento Laboral - MRL (D)

2. Observación frente al proceso de inscripción, actualización y cancelación del registro público de carrera administrativa – RPCA – Subdirección de Gestión del Empleo Público.

[1] Actualizado a la nueva estructura según Decreto 1742 del 22 de diciembre de 2020 "Por el cual se modifica la estructura de la UAE-DIAN" y Resoluciones Reglamentarias 069 "Por la cual se distribuyen Divisiones y sus Funciones (...) y 070 del 9 de agosto del 2021 "Por la cual se crean Grupos Internos de Trabajo en la UAE – DIAN".

5. CONCLUSIONES

- La entidad UAE – DIAN adelantó el reporte y cargue de 1.500 vacantes, en la Oferta Pública de Empleo de Carrera – OPEC del Sistema de apoyo para la Igualdad, Meritocracia y Oportunidad – SIMO, para la primera fase del proceso de selección vigencia 2020, las cuales corresponden al concurso de méritos que actualmente se encuentra en curso. De igual forma, para la vigencia 2021, la Subdirección de Gestión del Empleo Público, reportó y cargó 5.394 vacantes.

- El Decreto 770 de 2021, modificó la Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, lo cual se encuentra en proceso de implementación por la entidad, por tanto, a la fecha de la acción de control, se está dando aplicación a las Resoluciones 059 de 2017 y 009 de 2018 y sus modificatorias.

- Deficiencias en el control y seguimiento de los compromisos concertados con los funcionarios, al vencimiento del semestre por cada período anual de vinculación, lo que dificulta detectar de forma oportuna los incumplimientos en los compromisos y la posible concertación de planes de acción.

- Fallas en el control para la consolidación de las calificaciones, por cuanto las Direcciones Seccionales reportan calificaciones parciales y/o no suministran la información correspondiente, de manera oportuna, completa y confiable, cuando los funcionarios son reubicados, comisionados, trasladados o presentan situaciones administrativas, lo que genera incertidumbre frente a la calificación definitiva de los servidores públicos y en la toma de decisiones que correspondan en el evento que resulte la calificación no satisfactoria. Así mismo, en el envío de las evidencias de las evaluaciones de desempeño laboral, de acuerdo con los lineamientos y plazos establecidos a las áreas correspondientes.

- Los formatos establecidos para las Evaluaciones del Desempeño Laboral presentan algunas inconsistencias en su diligenciamiento, errores en las fechas de evaluación y notificación y/o no contienen la fecha de notificación o firma del funcionario evaluado o calificado.

- La entidad no ha realizado el proceso de integración con la CNSC a través una solución tecnológica que permita la captura y consolidación de la información registrada de las Evaluaciones del Desempeño Laboral y de los compromisos laborales, en atención al Sistema Propio de Evaluación del Desempeño aprobado para la entidad.

- En los procesos de provisión del empleo a través de la figura de encargo, adelantados en la entidad en las vigencias 2020 y 2021, dieron como resultado que el 85,28% y 84,4% de los cargos ofertados respectivamente, quedaron como vacantes desiertas.

- Deficiencias en el control y seguimiento de las solicitudes de inscripción de los funcionarios de carrera administrativa en el RPCA administrado por la CNSC, los cuales presentan el estado del trámite en "*devolución de documentos"* y a la fecha no cuentan con el certificado de registro público.

  Así mismo, funcionarios activos de carrera administrativa relacionados en la planta global sin la respectiva inscripción en el RPCA, según consulta del Certificado de Registro Público realizada en el sitio web de la CNSC.

- Desactualización de la inscripción en el RPCA, por cuanto se presentan diferencias en la clasificación de los empleos registrados en la CNSC, atendiendo la clasificación de empleos vigente en la entidad.

- Deficiencias en la solicitud de cancelación del Registro Público ante la CNSC, de los exfuncionarios de carrera administrativa de la entidad con novedades de pensión, retiro, renuncia, destitución o muerte en las vigencias 2020 y 2021, los cuales continúan inscritos en dicho registro.

- La ausencia de seguimiento relacionado con el RPCA dificultando la administración del recurso humano y el cumplimiento de políticas de carrera administrativa.

- Demora en la convocatoria para la conformación de la nueva Comisión de Personal de la entidad, la cual se realizó pasados 18 meses de la fecha en que la misma debía haberse efectuado, extendiendo el periodo de la comisión actual, la cual contaba con un término de dos años para ejercer sus funciones, incumpliendo el artículo 2 de la Resolución 00022 del 12 de abril de 2018 de la UAE - DIAN.

6. RECOMENDACIONES

- Realizar el seguimiento y control de los compromisos, responsabilidad y cargas laborales dentro de los términos establecidos, que permita detectar de manera oportuna cualquier situación irregular y en caso dado dar traslado a las instancias correspondientes para que se adelanten las acciones a que haya lugar.

- Continuar con las gestiones correspondientes para ajustar la Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, de acuerdo con el Decreto 770 de 2021, para la presentación del proyecto del sistema propio de EDL a la CNSC, con la finalidad de someterlo a su aprobación.

- Ejercer monitoreo y control frente a la consolidación de las evaluaciones parciales, cuando los funcionarios son reubicados, comisionados, trasladados o presentan situaciones administrativas, garantizando que la información correspondiente, se remita de manera oportuna, completa y confiable. De igual forma, implementar controles respecto al envío de las evidencias de las calificaciones de acuerdo con los lineamientos y plazos establecidos a las áreas correspondientes.

- Garantizar el debido diligenciamiento de los formatos de EDL, para que se refleje información oportuna y confiable de la fecha de evaluación y notificación al funcionario, así como la firma del evaluado, demostrando con ella la debida notificación de la calificación obtenida.

- Adelantar las gestiones correspondientes para el ajuste del módulo de EDL, diseñado dentro del Sistema de Recursos Humanos y Nomina KACTUS-HR, que garantice la oportunidad, la calidad y confiabilidad de las evaluaciones, así mismo se evite perdida de información y desgaste administrativo, facilitando la generación y entrega de los reportes consolidados a la CNSC, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por dicha Comisión.

- Dar cumplimiento al artículo 7º del Acuerdo 26 de 2019 de la CNSC, con el fin de disponer de una solución tecnológica que permita el proceso de integración de la DIAN con la CNSC para capturar y consolidar la información de la Evaluación del Desempeño Laboral y las Concertaciones de los compromisos laborales y permita mostrar a la ciudadanía información de forma clara, fácil y oportuna de la Evaluación del Desempeño de Sistemas Propios.

- Realizar seguimiento al estado del trámite de inscripción de funcionarios en el RPCA de la CNSC, con “devolución de documentos”, los cuales actualmente son tratados como “casos especiales” en la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo Público.

- Adelantar monitoreo, control y seguimiento a las solicitudes de inscripción de los funcionarios en el RPCA administrado por la CNSC, los cuales a la fecha no cuentan con el certificado de registro público.

- Presentar ante la CNSC, la solicitud de inscripción de los funcionarios activos de carrera administrativa relacionados en la planta global que a la fecha no cuentan con la respectiva inscripción en el RPCA.

- Revisar la información en el RPCA, para detectar las diferencias en la clasificación de los empleos registrados en la CNSC, atendiendo la clasificación de empleos vigente en la entidad y solicitar los ajustes respectivos.

- Solicitar la cancelación del Registro Público ante la CNSC, de los exfuncionarios de carrera administrativa de la entidad con novedades de pensión, retiro, renuncia, destitución o muerte, los cuales continúan inscritos en dicho registro.

- Realizar seguimiento al cumplimiento de las funciones y periodo de vigencia de la nueva Comisión de Personal de la entidad, a fin de realizar oportunamente la convocatoria para postulación y elección de los integrantes de la misma.

ENRIQUE CASTIBLANCO BEDOYA
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Anggie Carolina Reyes Rodríguez
Beatriz Elena García Agamez
Clara Evangelina Gaitán Fajardo – Líder
Revisó: Luis Alfredo Reyes Parra – Evaluador Despacho OCI
Claudia Marcela Quiceno Duque – Jefe Coordinación Auditoría Integral – OCI

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME ACCIÓN DE CONTROL
CUMPLIMIENTO DE LA CIRCULAR EXTERNA 0010 DE 2020 - CNSC
"COLABORACIÓN INSTITUCIONAL Y ARMÓNICA EN EL APOYO DE LA VIGILANCIA AL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA"
ACC2021- 007

PERIODO EVALUADO
1 DE ENERO DE 2020 A 30 DE AGOSTO DE 2021

ENRIQUE CASTIBLANCO BEDOYA
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

CLAUDIA MARCELA QUICENO DUQUE
JEFE COORDINACIÓN DE AUDITORÍA INTEGRAL

EQUIPO AUDITOR
ANGGIE CAROLINA REYES RODRÍGUEZ
BEATRIZ ELENA GARCÍA AGAMEZ
CLARA EVANGELINA GAITÁN FAJARDO (LÍDER)

LUIS ALFREDO REYES PARRA
EVALUADOR DESPACHO OCI

BOGOTÁ D.C., NOVIEMBRE DE 2021

TABLA DE CONTENIDO

1. DESCRIPCIÓN GENERAL 3
2. OBJETIVOS 3
2.1 General 3
2.2 Específicos 3
3. ALCANCE 3
3.1 Periodo evaluado 3
3.2 Dependencias en las cuales se desarrolló la acción de control 4
3.3 Procesos y procedimientos evaluados 4
3.4 Selección de muestras 4
4. DESARROLLO DE LA ACCIÓN DE CONTROL 5
4.1 Procesos de Selección de Personal 5
4.2 Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral 9
4.3 Procesos de Provisión Transitoria 11
4.4 Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA. 14
4.5 Conformación de la Comisión de Personal 15
5. CONCLUSIONES 17
6. RECOMENDACIONES 18

1. DESCRIPCIÓN GENERAL

La Oficina de Control Interno (OCI), en atención de la función de evaluación y seguimiento a la gestión institucional, dentro del marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, desarrolló acción de control con el fin de verificar el cumplimiento de los lineamientos dados en la Circular Externa 0010 del 24 de agosto de 2020 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

La acción de control, se enmarcó en el Mapa Estratégico Institucional 2020 - 2022, en especial en lo relacionado con el Objetivo Estratégico *"Atraer y retener el mejor talento humano"* de la perspectiva "*Aprendizaje y Crecimiento"*, pilar "*Transformación del Talento Humano"*, considerado como herramienta principal para el desarrollo de las actividades y el cumplimiento de los objetivos planteados, como resultado de la acción de control, se generaron observaciones y recomendaciones, mediante las cuales se establecen acciones encaminadas a mejorar las actividades relacionadas con el cumplimiento de las normas de carrera administrativa.

2. OBJETIVOS

2.1 General

Efectuar evaluación al cumplimiento de las normas de carrera administrativa en la entidad, de acuerdo con lo establecido en la Circular Externa 0010 de 2020 – "*Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa"*.

2.2 Específicos

- Evaluar la gestión y el cumplimiento normativo de la Circular Externa 0010 de 2020, en lo relacionado con los procesos de selección de personal, evaluación de desempeño laboral, provisión transitoria de empleos de carrera administrativa (encargos y nombramientos provisionales), inscripción, actualización y cancelación en el registro público de carrera administrativa y conformación de la comisión de personal.

- Formular recomendaciones que se deriven de la acción de control.

3. ALCANCE

El alcance de la acción de control comprende:

3.1 Periodo evaluado

Del 1 de enero de 2020 al 30 de agosto de 2021.

3.2 Dependencias en las cuales se desarrolló la acción de control

Nivel Central
Dirección de Gestión Corporativa

- Subdirección de Gestión del Empleo Público[1](SGEP)
  - Coordinación de Selección y Provisión del Empleo

3.3 Procesos y procedimientos evaluados

Proceso Talento Humano

- Subproceso Desarrollo del Talento Humano
  - Procedimiento
    "*Evaluación del Desempeño para servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción sin personal a cargo o servidores públicos de carrera administrativa en periodo de prueba*" PR-GH-0096.

- Subproceso Gestión del Empleo
  - Procedimiento *"Vinculación de Personal"* PR-GH-006.

3.4 Selección de muestras

Para la ejecución de la acción de control se obtuvo información de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo y la Subdirección de Gestión del Empleo Público, para las vigencias 2020 y 2021, así:

- Planta global a 24 de septiembre de 2021.
- Planta autorizada y planta provista a nivel nacional.
- Reportes de las OPEC (Oferta Pública de Empleo de Carrera), cargos vacantes reportados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Vacantes definitivas y temporales a la fecha.
- Listado de procesos de provisión transitoria de los empleos de carrera, mediante la figura de encargo, con cargos ofertados a través de las convocatorias publicadas.
- Relación de funcionarios nombrados mediante la figura de encargos y en provisionalidad con personal externo, vigencias 2020 y 2021.
- Consolidado de las calificaciones para las vigencias febrero 2020 a enero 2021.
- Solicitudes de inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa ante la CNSC en la vigencia 2021.
- Histórico del Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA.

[1] Actualizado a la nueva estructura según Decreto 1742 del 22 de diciembre de 2020 "Por el cual se modifica la estructura de la UAE-DIAN" y Resoluciones Reglamentarias 069 "Por la cual se distribuyen Divisiones y sus Funciones (...) y 070 del 9 de agosto del 2021 "Por la cual se crean Grupos Internos de Trabajo en la UAE – DIAN".

- Conformación actual de la Comisión de Personal en la entidad, fecha del proceso de elección, periodo y actos administrativos de las designaciones del Director General y reglamento.
- Listado de funcionarios retirados y pensionados en la vigencia 2021.

El análisis de información y selección de muestras se efectuó a través del aplicativo IDEA, atendiendo los criterios definidos por el equipo auditor y de acuerdo con las actividades definidas en el programa de la acción de control.

4. DESARROLLO DE LA ACCIÓN DE CONTROL

La Oficina de Control Interno efectuó la acción de control basándose en la información entregada por las áreas, para las vigencias 2020 y 2021, la cual fue analizada e interpretada con la utilización de Técnicas de Auditoría Asistidas por Computador -TAAC, para este caso con la herramienta para el análisis de datos IDEA, generando las muestras que permitieran evaluar el cumplimiento y la gestión de la entidad, bajo los principios de la función administrativa, relacionados con igualdad, moralidad, oportunidad, economía, imparcialidad y publicidad, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

4.1 Procesos de Selección de Personal

La Ley 1960 de 2019 obliga a los representantes legales de las entidades, apoyados en sus Unidades de Personal a reportar todas sus vacantes ante la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, con el propósito de adelantar el proceso de concurso para estos cargos y poderlos proveer por mérito.

La planta de personal de la UAE - DIAN, actualmente está conformada así:

Tabla No. 1
Planta de personal autorizada y provista

PLANTA DE PERSONAL		
DENOMINACION DEL CARGO	CARGOS AUTORIZADOS	CARGOS PROVISTOS
NIVEL DIRECTIVO	123	40
NIVEL ASESOR	35	26
NIVEL PROFESIONAL	7.497	7.081
NIVEL TECNICO	2.605	2.389
NIVEL ASISTENCIAL	1.481	1.310
TOTAL CARGOS	**11.741**	**10.846**

Fuente: *Construcción Equipo Auditor, con información reportada por la Subdirección de Gestión del Empleo Público Sistema de Recursos Humanos y Nómina KACTUS-HR a 24 de septiembre de 2021*

Como se observa en la tabla anterior, a septiembre 24 de 2021, la planta de personal autorizada para la UAE – DIAN, corresponde a 11.741 cargos, no obstante, la planta provista consta de 10.846 cargos. La diferencia entre la planta autorizada y la planta provista es de 895 cargos.

De otra parte, por el tipo de vinculación, la planta de personal a nivel nacional, se encuentra conformada de la siguiente forma:

Tabla No. 2
Planta de Personal por tipo de vinculación

TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Provisionalidad	6.147	57%
Planta - Carrera Administrativa	4.603	42%
Ordinario (Directivos y Asesores)	80	0,7%
Ordinario (POLFA)	16	0,1%
TOTAL	**10.846**	**100%**

Fuente: *Construcción Equipo Auditor, con información reportada por la Subdirección de Gestión del Empleo Público - corte 24 de septiembre de 2021*

En la tabla anterior, se puede observar que la vinculación por provisionalidad representa el mayor porcentaje, con el 57% sobre el total de la planta de personal de la UAE – DIAN a nivel nacional.

De acuerdo con el listado y la constancia, suministrados por la Subdirección de Gestión del Empleo Público, la UAE – DIAN adelantó el reporte y cargue de 1.500 vacantes, en la OPEC del Sistema de apoyo para la Igualdad, Meritocracia y Oportunidad – SIMO, para la primera fase del proceso de selección vigencia 2020, mismas que corresponden al concurso de méritos que actualmente se encuentra en curso[2], como se observa a continuación:

[2] Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020 - Acuerdo 0285 del 10 de septiembre de 2020 *"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la UAE – DIAN."* Anexo Técnico *"Por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las etapas Valoración de Requisitos Mínimos, Pruebas escritas y curso de formación del "Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020", en la modalidad de ingreso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema especifico de carrera administrativa de su planta de personal"* y Acuerdo 0332 del 27 de noviembre de 2020 *"Por el cual se modifica el anexo del Acuerdo número CNSC – 0285 del 10 de septiembre de 2020..."*

Tabla No. 3
Reporte de cargos vacantes en OPEC

CARGO OFERTADO	CANTIDAD
GESTOR III	771
GESTOR I	296
GESTOR II	183
GESTOR IV	90
INSPECTOR I	31
INSPECTOR II	20
ANALISTA III	17
FACILITADOR III	16
ANALISTA II	16
INSPECTOR III	14
ANALISTA IV	13
ANALISTA I	10
FACILITADOR IV	9
ANALISTA V	9
INSPECTOR IV	5
TOTAL	**1.500**

***Fuente**: Construcción Equipo Auditor, con información reportada por la Subdirección de Gestión del Empleo Público – corte 31 de agosto de 2020*

De la tabla anterior, se observa que de los 1.500 empleos ofertados y en proceso de selección, 1.340 corresponden al nivel profesional Gestor I, II, III y IV, los cuales equivalen al 89% del total ofertado.

Gráfica 1
Constancia SIMO - CNSC

Consulta de empleo OPEC

Entidad: U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN
NIT. 800197268

Sistema de apoyo

Resumen de empleos por nivel jerárquico

Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes	Cant. vacantes ascenso
Asistencial	2	25	0
Profesional	69	1410	0
Tecnico	25	65	0
	96	1500	0

Resumen de vacantes por estado de provisión

Estado de provisión	Cantidad de vacantes	Cantidad vacantes para ascenso
En Provisionalidad	449	0
No Provisto	12	0
Provisto en Encargo	1039	0
	1500	0

***Fuente:** Subdirección de Empleo Público – CNSC reporte de 31 de agosto de 2020*

Así mismo, para la vigencia 2021, la Subdirección de Gestión del Empleo Público, reportó y cargó 5.394 vacantes, en el aplicativo SIMO 4.0 de la CNSC, como se relaciona a continuación:

Tabla No. 4
Reporte de cargos vacantes en OPEC

CARGO OFERTADO	CANTIDAD
GESTOR I	1.639
GESTOR II	1.148
GESTOR III	413
ANALISTA III	363
FACILITADOR III	352
ANALISTA II	348
ANALISTA IV	314
ANALISTA V	181
FACILITADOR IV	173
ANALISTA I	162
FACILITADOR II	84
GESTOR IV	81
INSPECTOR I	37
INSPECTOR II	35
INSPECTOR III	25
INSPECTOR IV	21
FACILITADOR I	18
TOTAL	**5.394**

Fuente: *Construcción Equipo Auditor, con información reportada por la Subdirección de Gestión del Empleo Público – corte 24 de septiembre de 2021*

De la información anterior, se infiere que, de los 5.394 cargos registrados en la OPEC, 3.200 corresponden al nivel profesional Gestor I, II y III, los cuales equivalen al 59% del total de empleos cargados en la OPEC.

Es importante aclarar que, respecto a los 5.394 cargos registrados en la OPEC, el aplicativo SIMO 4.0 no genera constancia o el reporte, como en la versión anterior en la cual se podía consultar por cargos registrados, según información suministrada por la Gerencia del Proceso de Selección de la CNSC.

Así mismo, la Subdirección de Gestión del Empleo Público, aclaró que "... *es imposible actualizar en tiempo real las vacantes reportadas en el SIMO, debido a la dinámica constante de la planta y por dificultades presentadas en la interfaz del sistema…"* adicionalmente que: "…*A la fecha se encuentran reportadas 5.394 vacantes para el proceso de selección 2021, pero se precisa que, en ningún momento, deberá entenderse que se convocará a concurso este total de vacantes, para la presente vigencia."*

4.2 Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral

Mediante Resolución No. 000059 de fecha 27 de octubre 2017[3], modificada por la Resolución 000057 del 22 de noviembre de 2018, se ajustó el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral – EDL de los Empleados Públicos de Carrera y en Periodo de Prueba de la DIAN, el cual fue aprobado por la CNSC mediante Resolución No. 20171010054645 del 01 de septiembre de 2017.

Adicional a la Evaluación del Desempeño laboral – EDL de los empleos de carrera, con la Resolución No. 000058 del 22 de noviembre de 2018, modificada por la Resolución 000009 del 6 de febrero de 2018, en la UAE - DIAN se implementó la Medición del Rendimiento Laboral - MRL de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y los vinculados en empleos temporales.

Con la expedición del Decreto 770 de 2021 se realizaron modificaciones a la EDL; no obstante, hasta tanto no se cuente con los actos administrativos para dar aplicación al nuevo modelo, la DIAN continuará aplicando lo establecido en las Resoluciones 059 de 2017 y 009 de 2018 y sus modificatorias.

Ahora bien, el artículo 7º del Acuerdo 26 de 2019 de la CNSC, establece que "*Las entidades que a la fecha de entrada en vigencia del presente Acuerdo cuenten con Sistemas Propios de EDL, deberán adelantar las gestiones necesarias para hacer uso del aplicativo dispuesto por la CNSC a partir del periodo ordinario qué inicie en el año 2020";* para el efecto, la entidad promovió acercamientos con la CNSC, y de acuerdo con lo manifestado por la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo, la Comisión expresó que: *"La DIAN al contar con un módulo en el Sistema de Recursos Humanos y Nómina KACTUS-HR que consolide la información de las EDL, facilitará la migración y transferencia de datos entre servidores de almacenamiento, lo cual permitirá hacer los seguimientos definidos por la CNSC (semestral y anual)*"; lo que conlleva, a que la entidad, continúe adelantando las gestiones tendientes a implementar en su totalidad lo dispuesto en el Decreto Ley 071 de 2020 y su Decreto Reglamentario 770 de 2021.

La entidad dentro del Sistema de Recursos Humanos y Nomina KACTUS-HR, cuenta con el módulo diseñado para la EDL, el cual a partir del año 2018 no ha sido implementado, debido a que requiere de ajustes relacionados con la adecuación del

[3] La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en criterio unificado de la sala plena de comisionados del 5 de julio de 2016, manifestó: "...*La evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral es una herramienta de carácter estratégico, la cual implica a todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación, o el empleo que desempeñe, ya que la responsabilidad es inherente al servicio público y al marco normativo que regula su ejercicio, que no prevén ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de resultados, en el cumplimiento de los deberes y/o desempeño laboral. En cuanto a la evaluación de los servidores públicos que ocupen empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y que se encuentren vinculados mediante un nombramiento provisional, es necesario destacar que no existe norma expresa que lo prohíba, por tanto, la evaluación resulta procedente como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la entidad*"

nuevo sistema de evaluación del desempeño, así como en su estructuración, diseño, desarrollo, seguimiento y mantenimiento del módulo, que permita la consolidación de la información de las calificaciones, lo que ha generado que las evaluaciones se realicen en formatos definidos por la entidad y se consoliden en la herramienta ofimática Excel.

Para el periodo que corresponde del 1 de febrero del 2020 al 31 de enero del 2021, la entidad realizó las EDL para el personal de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción; y la MRL a los funcionarios nombrados en provisionalidad; y producto de la verificación realizada para el mencionado periodo, la Oficina de Control Interno impulsó el ajuste de los consolidados derivados de las notas definitivas y parciales y su remisión al área competente.

Adicionalmente, para el periodo de evaluación del 1 de febrero del 2020 al 31 de enero del 2021, se observó que, en la Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Neiva, un funcionario de carrera administrativa obtuvo calificación no satisfactoria, lo que trajo como consecuencia la pérdida del encargo y su retorno al cargo que ostenta en la entidad.

Resultado de la acción de control se evidenciaron situaciones relacionadas con el proceso de las EDL, en lo relacionado con:

- Fallas en el control para la consolidación de las EDL, cuando los funcionarios son reubicados, comisionados, trasladados o presentan situaciones administrativas.

- Inoportunidad en el envío de las evidencias de las EDL, de acuerdo con los lineamientos y plazos establecidos, a la Coordinación de Historias Laborales.

- Inconsistencias en el diligenciamiento de los Formatos establecidos para las EDL, relacionados con errores en las fechas de evaluación, notificación, sin diligenciamiento de campos, sin firma del funcionario evaluado o calificado y/o no contienen la fecha de notificación de la EDL.

- Fallas en el control de seguimiento de los compromisos laborales que deben efectuarse dentro de los primeros (15) quince días calendario siguientes al vencimiento del semestre.

Dichas situaciones, fueron objeto de traslado a áreas responsables e instancias de control correspondientes para lo de su competencia.

La Oficina de Control Interno recomendó dar aplicación al Memorando 000023 del 10 de febrero de 2021, a la actividad 42 del Procedimiento PR-GH-0096 "*Evaluación de desempeño para servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción sin personal a cargo o servidores públicos de carrera administrativa en periodo de prueba"*, en cuanto al seguimiento semestral por cada periodo anual de vinculación, el envío de las evidencias de la EDL al nivel central, y en la realización del proceso traslado a los competentes, análisis y definición de situaciones administrativas que se desprendan del resultado de calificación insatisfactoria.

Así mismo, se recomienda el cumplimiento y aplicación del marco legal e institucional vigente para la adecuada gestión de las Evaluaciones de Desempeño Laboral y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en relación con la Dimensión 1 *"Talento Humano",* Dimensión 3 "*Gestión con Valores para Resultados*", la Dimensión 4 "*Evaluación de Resultados"* y del componente 3 Actividades de Control de la Dimensión 7 de Control Interno.

El cumplimiento de lo recomendado en el párrafo anterior, permitirá el logro de los propósitos y objetivos planteados para alcanzar las metas institucionales, que se consoliden las evaluaciones parciales generadas durante el periodo y que la totalidad de los funcionarios, se encuentren debidamente evaluados y notificados, garantizando el derecho a los mismos de obtener la calificación dentro de los términos correspondientes. De igual forma, se mitigue la exposición a los riesgos relacionados con R1 *"Desviación de los lineamientos de la política de talento humano"*.

4.3 Procesos de Provisión Transitoria

En las vigencias 2020 y 2021 se realizaron convocatorias para la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa mediante la figura del encargo, dentro del Plan de Provisión de Empleo de la DIAN, procesos en los cuales todos los servidores públicos de carrera de la entidad que cumplían con los requisitos podían postularse a través de la herramienta Kactus a los empleos ofertados.

En la vigencia 2020 se desarrollaron las convocatorias así: Fase I mes de febrero, Fase II mes de julio y Fase III mes de octubre de 2020 y en la vigencia 2021 se llevó a cabo la Fase I en el mes de marzo, para las cuales se definieron criterios de selección, de desempate y se impartieron los lineamientos, a través de los memorandos correspondientes.

De acuerdo con el artículo 22 del Decreto Ley 071 del 2020, se definieron los requisitos para encargos así: *I) Acreditar los requisitos (escolaridad y experiencia) y el perfil del Rol del empleo a proveer (La verificación del cumplimiento de requisitos para el desempeño del empleo y del rol se realizará de conformidad con lo*

establecido en las Resoluciones 000060 y 000061 del 11 de junio de 2020; II) No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año; III) Que su última evaluación del desempeño haya sido sobresaliente (ordinaria, definitiva y en firme); IV) No encontrarse encargado; V) No haber renunciado a un encargo en el año inmediatamente anterior a la fecha de la convocatoria; VI) No haber aceptado un encargo en el año inmediatamente anterior a la fecha de la convocatoria; VII) Manifestar interés de ser encargado".

Los cargos ofertados para provisión por encargo, vacantes temporales y definitivas a nivel nacional y distribuidas por cargos en las convocatorias 2020 y 2021 fueron los siguientes:

Tabla No. 5
Cargos ofertados para provisión por encargo

CARGOS OFERTADOS	VACANTES VIGENCIA 2020			VIGENCIA 2021
	FASE I	FASE II	FASE III	FASE I
Gestor II	73	72	17	57
Facilitador III	41	13	5	12
Gestor III	28	50	9	46
Gestor I	26	26	11	33
Analista III	20	8	2	21
Analista IV	20	15	2	18
Analista V	17	16	10	12
Analista II	13	13	5	13
Facilitador IV	12	14	6	15
Gestor IV	8	8	3	13
Analista I	7	8	3	2
Inspector II	2	3	1	5
Inspector III	2	2	0	0
Profesional Universitario 11	1	0	0	0
Inspector IV	1	1	0	1
Inspector I	0	4	0	2
TOTAL	**271**	**253**	**74**	**250**

Fuente: *Construcción equipo auditor - Listado Vacantes Provisión de Empleos 2020 y 2021 - Encargos*
Publicados en DIANNET el 13 de febrero, 4 de agosto y 14 de octubre de 2020 y 18 de marzo de 2021 respectivamente.

De la información anterior, se observa que para la vigencia 2020, se ofertaron en la Fase I: 271 vacantes, en la Fase II: 253, en la Fase III: 74 y para la Fase I de 2021: 250 vacantes.

Las fases desarrolladas en los Procesos de Provisión Transitoria, adelantados por la Entidad para las vigencias 2020 y 2021, de acuerdo con información suministrada por la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo, tuvieron el siguiente comportamiento:

Tabla No. 6

EMPLEOS OFERTADOS DURANTE EL AÑO 2020 Y 2021

Fuente base datos KACTUS con corte a 20201012

Fase	Estado Inicial				Estado Actual						
	Vacantes	Inscritos	Encargos Nombrados por Resol.	Vacantes Desiertas	En Encargo	En Provisionalidad	No Provistas	Pendiente de Derogar	Provisional Pendiente Posesión	Se Termino el Encargo	Total
Fase I -2020	271	697	44	227	41	156	62	2	4	6	271
Fase II -2020	253	526	35	218	34	130	72	1	11	5	253
Fase III -2020	74	74	9	65	9	25	37	1	1	1	74
Fase I -2021	250	217	39	211	38	72	120	3	16	1	250
Total	**848**	**1.514**	**127**	**721**	**122**	**383**	**291**	**7**	**32**	**13**	**848**

Fuente: *Coordinación de Selección y Provisión de Empleo - Subdirección de Gestión del Empleo Público, Base datos KACTUS corte a 2020*

De la tabla anterior, se concluye que en la vigencia 2020 en las tres fases se ofertaron en total 598 cargos, de los cuales se surtió el encargo para 88 funcionarios, lo que equivale al 14,71%, quedando el 85,28% vacantes desiertas. De igual forma para la vigencia 2021 en la fase I se ofertó 250 cargos, en los cuales 39 funcionarios fueron encargados, es decir, el 15,6% y el 84,4% corresponde a vacantes desiertas.

Nombramiento en Provisionalidad con personal externo

Surtidas las convocatorias para postulación a encargos en las vigencias 2020 y 2021, la entidad estableció que una vez *"Agotada la provisión a través de la figura de encargo conforme las reglas definidas en el Memorando y de quedar vacantes temporales o definitivas por proveer, es decir, que resulten desiertas; su provisión se efectuará a través de nombramiento provisional con personal externo"* y de acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Gestión del Empleo Público, se realizaron 846 nombramientos en provisionalidad, para los siguientes cargos así:

Tabla No. 7

Nombramientos en provisionalidad a nivel nacional por cargo

DENOMINACIÓN EMPLEO	NRO. PROVISIONALES NOMBRADOS
Gestor II	210
Gestor I	121
Gestor III	96
Facilitador IV	76
Facilitador III	69
Analista II	59
Analista III	57
Analista IV	48
Analista I	44
Facilitador II	28
Analista V	18
Gestor IV	7
Auxiliar administrativo 15	4
Auxiliar administrativo 13	2
Facilitador I	2
Inspector II	2
Secretario ejecutivo 20	2
Técnico administrativo 16	1
TOTAL	**846**

Fuente: *Construcción Equipo Auditor, con información KACTUS corte 24 de septiembre de 2021*

En la tabla anterior se observa que la mayor cantidad de nombramientos se realizaron para los cargos de Gestor II, I y III.

4.4 Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA

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.

En el reporte de *"RPCA histórico",* suministrado por la Subdirección de Gestión de Empleo Público, se observó que, frente a 5.751 servidores públicos, se han generado 14.983 registros que corresponden a las solicitudes de inscripción, actualización y/o cancelación en el RPCA.

Verificado el cumplimiento del artículo 2.2.7.4 "*Actualización de inscripción en el Registro Público",* numerales 4.2.8 actualización por ajuste de nomenclatura, artículo 4.4 causales que dan origen a la cancelación del RPCA, de la Circular Externa 0011 de 2020 de la CNSC, se evidenciaron deficiencias en el control, seguimiento,

inscripción, actualización y cancelación de algunos de los registros para los funcionarios de carrera administrativa, en el sistema RPCA administrado por la CNSC.

Dicha situación, fue objeto de traslado al área responsable para lo de su competencia.

La Oficina de Control Interno recomendó reforzar los controles así como dar aplicación a lo dispuesto en los artículos 2.2.7.3 "*Presentación de solicitudes de inscripción o de actualización*", 2.2.7.4 "*Actualización de inscripción en el Registro Público"* del Decreto 1083 de 2015; los artículos 2.2.18.6.7 *"Inscripción del Registro Público del Sistema Específico de Carrera"*, 2.2.18.6.8 "*Contenido y administración del registro"* del Decreto 770 de 2021 y la Circular Externa 0011 de 2020 expedida por la CNSC "*Requisitos y documentos para solicitar las anotaciones de inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el Registro Público de Carrera Administrativa"*; en cuanto a la inscripción de los funcionarios en el registro y cuando se evidencie la necesidad de actualizar y solicitar la cancelación del mismo.

Así mismo, se recomienda el cumplimiento y aplicación del marco legal e institucional vigente para la adecuada gestión del proceso de inscripción, actualización y cancelación del RPCA y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en relación con la Dimensión 1 *"Talento Humano",* Dimensión 3 "*Gestión con Valores para Resultados*", la Dimensión 4 "*Evaluación de Resultados"* y del componente 3 Actividades de Control de la Dimensión 7 de Control Interno.

El cumplimiento de lo recomendado en el párrafo anterior, permitirá contar con un registro oportuno que conlleve a una adecuada supervisión, seguimiento y monitoreo a la inscripción de los funcionarios en el RPCA, así como contar con información veraz, real y actualizada frente a registros por cambio de empleo, ascenso, traslado, incorporación, reincorporación, ajuste de nomenclatura y cancelaciones de dicho registro, cuando se presenten las causales que dan origen a la misma, mitigando la exposición al riesgo relacionado con R1 "*Desviación de los lineamientos de la política de talento humano".*

4.5 Conformación de la Comisión de Personal

La Comisión de Personal de la UAE - DIAN se encuentra regulada por los artículos 10 "*Comisión de Personal"* y 11*"Funciones de la Comisión de Personal"* del Decreto 071 de 2020 *"Por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la UAE - DIAN, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN";* así mismo por el Decreto 770 de 2021 "*Por el cual se sustituye el Título 18 de la parte II del libro 2, del Decreto 1083 de 2015 DUR Función Pública en sus artículos 2.2.18.1.1 al 2.2.18.1.20 "Comisión de Personal*", y la Resolución 000062 del 9 de noviembre de 2017 *"Por la cual se*

reglamenta la elección de los representantes de los empleados públicos de carrera ante la Comisión de Personal de la U.A.E - DIAN y se determina quien hará las veces de Secretario de la Comisión de Personal".

Mediante la Resolución 000022 del 12 de abril de 2018 se declaró integrada la Comisión de Personal de la UAE – DIAN, por dos funcionarios en calidad de representantes del Director General y dos funcionarios con sus respectivos suplentes elegidos por votación en calidad de representantes de los funcionarios de carrera administrativa, quienes ejercerían sus funciones para un periodo de dos (2) años, a partir del 12 de abril de 2018.

Resultado de la verificación se observó que el periodo para el cual fue integrada la Comisión de Personal venció el pasado 12 de abril de 2020, sin que la entidad adelantara las gestiones para llevar a cabo la convocatoria a elección de los representantes de los empleados de carrera administrativa, con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento del respectivo periodo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.14.2.1 del Decreto 1083 de 2015.

Igualmente, se evidenció que con la Resolución 008535 del 14 de octubre de 2021, se convocó a los empleados públicos que ocupen empleos de carrera de la planta de personal permanente de la DIAN, a participar en el proceso de elección de los representantes principales y suplentes de los empleados ante la Comisión de Personal, la cual se integrará por el periodo 2021 – 2023; convocatoria que se llevará a cabo de acuerdo con el cronograma establecido desde el 19 de octubre de 2021, fecha en la cual se realizó la divulgación de la convocatoria finalizando el 14 de diciembre de 2021, con la expedición del acto administrativo declarando la conformación de la Comisión de Personal.

El acuerdo 01 de 7 de marzo de 2011 "*Por el cual se aprueba y adopta el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Personal de la DIAN",* establece en su artículo 8º que las sesiones de la Comisión de Personal serán ordinarias y extraordinarias donde las ordinarias se realizarán los cinco primeros días hábiles de cada bimestre, según lo establecido en el artículo 24 de la Resolución 10057 de 2005.

La Subdirección de Gestión del Empleo Público, certificó que durante las vigencias 2020 y 2021, la Comisión de Personal realizó 10 sesiones, evidenciándose el cumplimiento en la realización de las mismas, las cuales contaron con la participación de los representantes tanto del Director General como de los empleados públicos de carrera administrativa, obrando como secretario el Subdirector de Gestión del Empleo Público.

5. CONCLUSIONES

- La entidad UAE – DIAN adelantó el reporte y cargue de 1.500 vacantes, en la Oferta Pública de Empleo de Carrera – OPEC del Sistema de apoyo para la Igualdad, Meritocracia y Oportunidad – SIMO, para la primera fase del proceso de selección vigencia 2020, las cuales corresponden al concurso de méritos que actualmente se encuentra en curso. De igual forma, para la vigencia 2021, la Subdirección de Gestión del Empleo Público, reportó y cargó 5.394 vacantes.

- El Decreto 770 de 2021, modificó la Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, lo cual se encuentra en proceso de implementación por la entidad, por tanto, a la fecha de la acción de control, se está dando aplicación a las Resoluciones 059 de 2017 y 009 de 2018 y sus modificatorias.

- Deficiencias en el control y seguimiento de los compromisos concertados con los funcionarios, al vencimiento del semestre por cada período anual de vinculación, lo que dificulta detectar de forma oportuna los incumplimientos en los compromisos y la posible concertación de planes de acción.

- Fallas en el control para la consolidación de las calificaciones, por cuanto las Direcciones Seccionales reportan calificaciones parciales y/o no suministran la información correspondiente, de manera oportuna, completa y confiable, cuando los funcionarios son reubicados, comisionados, trasladados o presentan situaciones administrativas, lo que genera incertidumbre frente a la calificación definitiva de los servidores públicos y en la toma de decisiones que correspondan en el evento que resulte la calificación no satisfactoria. Así mismo, en el envío de las evidencias de las evaluaciones de desempeño laboral, de acuerdo con los lineamientos y plazos establecidos a las áreas correspondientes.

- Los formatos establecidos para las Evaluaciones del Desempeño Laboral presentan algunas inconsistencias en su diligenciamiento, errores en las fechas de evaluación y notificación y/o no contienen la fecha de notificación o firma del funcionario evaluado o calificado.

- La entidad no ha realizado el proceso de integración con la CNSC a través una solución tecnológica que permita la captura y consolidación de la información registrada de las Evaluaciones del Desempeño Laboral y de los compromisos laborales, en atención al Sistema Propio de Evaluación del Desempeño aprobado para la entidad.

- En los procesos de provisión del empleo a través de la figura de encargo, adelantados en la entidad en las vigencias 2020 y 2021, dieron como resultado que el 85,28% y 84,4% de los cargos ofertados respectivamente, quedaron como vacantes desiertas.

- Deficiencias en el control y seguimiento de las solicitudes de inscripción de los funcionarios de carrera administrativa en el RPCA administrado por la CNSC, los cuales presentan el estado del trámite en "*devolución de documentos"* y a la fecha no cuentan con el certificado de registro público.

  Así mismo, funcionarios activos de carrera administrativa relacionados en la planta global sin la respectiva inscripción en el RPCA, según consulta del Certificado de Registro Público realizada en el sitio web de la CNSC.

- Desactualización de la inscripción en el RPCA, por cuanto se presentan diferencias en la clasificación de los empleos registrados en la CNSC, atendiendo la clasificación de empleos vigente en la entidad.

- Deficiencias en la solicitud de cancelación del Registro Público ante la CNSC, de los exfuncionarios de carrera administrativa de la entidad con novedades de pensión, retiro, renuncia, destitución o muerte en las vigencias 2020 y 2021, los cuales continúan inscritos en dicho registro.

- La ausencia de seguimiento relacionado con el RPCA dificultando la administración del recurso humano y el cumplimiento de políticas de carrera administrativa.

- Demora en la convocatoria para la conformación de la nueva Comisión de Personal de la entidad, la cual se realizó pasados 18 meses de la fecha en que la misma debía haberse efectuado, extendiendo el periodo de la comisión actual, la cual contaba con un término de dos años para ejercer sus funciones, incumpliendo el artículo 2 de la Resolución 00022 del 12 de abril de 2018 de la UAE - DIAN.

6. RECOMENDACIONES

- Realizar el seguimiento y control de los compromisos, responsabilidad y cargas laborales dentro de los términos establecidos, que permita detectar de manera oportuna cualquier situación irregular y en caso dado dar traslado a las instancias correspondientes para que se adelanten las acciones a que haya lugar.

- Continuar con las gestiones correspondientes para ajustar la Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, de acuerdo con el Decreto 770 de 2021, para la presentación del proyecto del sistema propio de EDL a la CNSC, con la finalidad de someterlo a su aprobación.

- Ejercer monitoreo y control frente a la consolidación de las evaluaciones parciales, cuando los funcionarios son reubicados, comisionados, trasladados o presentan situaciones administrativas, garantizando que la información correspondiente, se remita de manera oportuna, completa y confiable. De igual forma, implementar controles respecto al envío de las evidencias de las calificaciones de acuerdo con los lineamientos y plazos establecidos a las áreas correspondientes.

- Garantizar el debido diligenciamiento de los formatos de EDL, para que se refleje información oportuna y confiable de la fecha de evaluación y notificación al funcionario, así como la firma del evaluado, demostrando con ella la debida notificación de la calificación obtenida.

- Adelantar las gestiones correspondientes para el ajuste del módulo de EDL, diseñado dentro del Sistema de Recursos Humanos y Nomina KACTUS-HR, que garantice la oportunidad, la calidad y confiabilidad de las evaluaciones, así mismo se evite perdida de información y desgaste administrativo, facilitando la generación y entrega de los reportes consolidados a la CNSC, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por dicha Comisión.

- Dar cumplimiento al artículo 7º del Acuerdo 26 de 2019 de la CNSC, con el fin de disponer de una solución tecnológica que permita el proceso de integración de la DIAN con la CNSC para capturar y consolidar la información de la Evaluación del Desempeño Laboral y las Concertaciones de los compromisos laborales y permita mostrar a la ciudadanía información de forma clara, fácil y oportuna de la Evaluación del Desempeño de Sistemas Propios.

- Realizar seguimiento al estado del trámite de inscripción de funcionarios en el RPCA de la CNSC, con “devolución de documentos”, los cuales actualmente son tratados como “casos especiales” en la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo Público.

- Adelantar monitoreo, control y seguimiento a las solicitudes de inscripción de los funcionarios en el RPCA administrado por la CNSC, los cuales a la fecha no cuentan con el certificado de registro público.

- Presentar ante la CNSC, la solicitud de inscripción de los funcionarios activos de carrera administrativa relacionados en la planta global que a la fecha no cuentan con la respectiva inscripción en el RPCA.

- Revisar la información en el RPCA, para detectar las diferencias en la clasificación de los empleos registrados en la CNSC, atendiendo la clasificación de empleos vigente en la entidad y solicitar los ajustes respectivos.

- Solicitar la cancelación del Registro Público ante la CNSC, de los exfuncionarios de carrera administrativa de la entidad con novedades de pensión, retiro, renuncia, destitución o muerte, los cuales continúan inscritos en dicho registro.

- Realizar seguimiento al cumplimiento de las funciones y periodo de vigencia de la nueva Comisión de Personal de la entidad, a fin de realizar oportunamente la convocatoria para postulación y elección de los integrantes de la misma.

ENRIQUE CASTIBLANCO BEDOYA
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Anggie Carolina Reyes Rodríguez
Beatriz Elena García Agamez
Clara Evangelina Gaitán Fajardo – Líder
Revisó: Luis Alfredo Reyes Parra – Evaluador Despacho OCI
Claudia Marcela Quiceno Duque – Jefe Coordinación Auditoría Integral – OCI