

INFORME GERENCIAL
SEGUIMIENTO E INFORME CIRCULAR EXTERNA 0010 DE 2020 – CNSC
“COLABORACIÓN INSTITUCIONAL Y ARMÓNICA EN EL APOYO DE LA VIGILANCIA
AL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA”
ACC2022 – 001

1. DESCRIPCIÓN GENERAL

La Oficina de Control Interno (OCI), en atención a la función de evaluación y seguimiento a la gestión institucional, dentro del marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, efectuó el seguimiento al 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. Producto de dicho ejercicio, se generan conclusiones y recomendaciones, con el fin de agregar valor en el logro de los objetivos institucionales de los procesos evaluados y fortalecer los controles relacionados con las normas de carrera administrativa.

Así mismo, se evaluó el avance del plan de mejoramiento implementado producto de los resultados del cumplimiento de la referida circular y a los acuerdos de gestión. Con el seguimiento realizado se buscó evaluar si las acciones de mejoramiento implementadas, permitieron eliminar las causas de las observaciones detectadas por la OCI, atendiendo a la obligación que le asiste a la primera y segunda línea de defensa, respecto de la formulación de planes de mejoramiento, su seguimiento y autoevaluación permanente a la gestión, encaminadas a resolver las situaciones evidenciadas y a la responsabilidad de la Oficina de Control Interno de hacer evaluación a las acciones establecidas.

Este ejercicio 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.

2. OBJETIVOS

2.1 General

Efectuar evaluación y seguimiento al cumplimiento de las normas de carrera administrativa en la entidad, de acuerdo con lo establecido en la Circular Externa 0010 de 2020 de la CNSC.

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.
- Realizar seguimiento al Plan de Mejoramiento resultado de la acción de control "*Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa - ACC2021-007*".
- Verificar el cumplimiento en la evaluación de la gestión de los Gerentes Públicos, establecida en los acuerdos de gestión, conforme a las normas que regulan el empleo público.

3. ALCANCE

El alcance del seguimiento comprende:

3.1 Periodo evaluado

Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022

3.2 Dependencias en las cuales se desarrolló el seguimiento

Nivel Central - Dirección de Gestión Corporativa

- Subdirección de Desarrollo del Talento Humano ¹ (SDTH)
- Subdirección de Gestión del Empleo Público (SGEP)
 - Coordinación de Selección y Provisión del Empleo
 - Coordinación de Administración de Planta de Personal
 - Coordinación Historias Laborales
- Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas

3.3 Procesos y procedimientos evaluados

Proceso Talento Humano

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".



- Subproceso Desarrollo del Talento Humano
 - Procedimientos:
 - “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-TAH-0096.
 - “Acuerdos de gestión para gerentes públicos” PR-TAH-0315.
 - Cartilla: “Valoración del desempeño” CT-TAH-0019.
- Subproceso Gestión del Empleo
 - Procedimiento:
 - “Vinculación de Personal” PR-TAH-0061.

4. RELACIÓN DE OBSERVACIONES

En desarrollo del seguimiento se establecieron dos observaciones referente a:

1. Observación frente al proceso de Evaluaciones del Desempeño Laboral – EDL (D)
2. Observación frente al proceso de inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa- RPCA

5. CONCLUSIONES

- Inoportunidad en el reporte de vacantes definitivas en la OPEC - SIMO por parte de la entidad, que por disposición de la Circular 0011 del 24 de noviembre de 2021 – CNSC, deberá presentarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad.
- Frente al proceso de Evaluaciones del Desempeño Laboral – EDL, se observa inoportunidad en la realización de la calificación definitiva de los compromisos laborales y las competencias comportamentales para los funcionarios con calificación “no satisfactoria”, así como dilación de las gestiones administrativas para hacer efectiva la consecuencia de la evaluación.
- El Sistema Propio de Evaluación del Desempeño aprobado para la entidad, se encuentra pendiente para la integración con la herramienta que para las EDL implemente la CNSC.



- La DIAN no cuenta en este momento con un aplicativo funcional que permita adelantar el registro de las EDL, en consecuencia, se consolidan los resultados finales reportados por los evaluadores, en archivos Excel.
- Se presenta desactualización de las anotaciones de los funcionarios de la entidad en el Registro Público de Carrera Administrativa - RPCA, en el sitio web de la CNSC, debido a inoportunidad en la presentación de las solicitudes por parte de la DIAN y/o demora en el trámite correspondiente a cargo de la CNSC.
- 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 2021 y 2022, los cuales continúan inscritos en dicho registro.
- Respecto al seguimiento al Plan de Mejoramiento producto de la autoevaluación resultado de la Acción de Control - ACC2021-007, persisten situaciones relacionadas con EDL y RPCA, debido a falencias en el ejercicio de autoevaluación, control y seguimiento a los resultados de la gestión y de las acciones en desarrollo para mitigar o eliminar las causas que dieron origen a las observaciones.
- Inconsistencias en el diligenciamiento y formalización de los acuerdos de gestión y de las actas de entrega del puesto de trabajo por las partes que intervienen en la suscripción de dichos documentos; esto debido a falencias en su control y seguimiento.
- Desactualización de los procedimientos y de la cartilla valoración del desempeño del Proceso de Talento Humano, los cuales no están alineados con lo dispuesto en la normatividad que regula las EDL; así como carencia de un procedimiento para los trámites de RPCA. Adicionalmente, la matriz de riesgos del proceso no se encuentra ajustada a la nueva estructura de la entidad, por cuanto no contempla riesgos, causas y controles asociados a las modificaciones y actualizaciones que a nivel normativo e institucional se han presentado para el proceso desde 2018.
- La CNSC actualmente adelanta el Proceso de Selección DIAN 2238 de 2021 - Modalidad de Ascenso, para los funcionarios de carrera administrativa de la UAE - DIAN, con un total de 622 vacantes ofertadas, el cual se encuentra en la etapa de revisión de antecedentes. Esta acción permitirá iniciar próximamente los nombramientos en periodo de prueba para la provisión en forma definitiva de las vacantes que fueron convocadas.

Oficina de Control Interno

Carrera 8 # 6C-38. Piso 6. Edificio San Agustín | 6017428973 - 3103158107

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN

- La entidad convocó la conformación de la comisión de personal, respecto de la cual se nombró a los representantes, se estableció el reglamento de funcionamiento y conforme a ello realizó las sesiones ordinarias.

6. RECOMENDACIONES

- Realizar monitoreo y seguimiento al reporte oportuno de las OPEC – SIMO de conformidad con los términos establecidos por la normatividad vigente y agilizar el reporte de las 389 vacantes definitivas pendientes de registro, con el fin de tener información actualizada, clara y veraz de las vacantes disponibles de la entidad en la página de la CNSC.
- Reforzar el control de la Subdirección de Desarrollo de Talento Humano en relación con la oportunidad en la realización de las EDL y la remisión a Nivel Central con prelación de los casos de Calificación Final “*No Satisfactoria*”, para proferir en término el acto administrativo correspondiente. Así mismo, mejorar el canal de comunicación por la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano con la Subdirección de Gestión del Empleo Público al igual que con sus pares en el Nivel Seccional o delegado.
- Habilitar los recursos técnicos en los que ha invertido la DIAN, tales como Kactus, que dentro de sus funcionalidades debe permitir que el proceso de concertación, seguimiento, calificación y formalización de las EDL se surta de manera digitalizada al momento de diligenciarse, generar reportes consolidados, evitar pérdida de información y reprocesos al interior de las dependencias.
- Realizar una adecuada supervisión, seguimiento y monitoreo a las solicitudes de anotaciones de los funcionarios de la entidad en el RPCA, en la oportunidad prevista, para así contar con información veraz y real frente a los registros por inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el aplicativo administrado por la CNSC.
- Agilizar la cancelación del RPCA 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.



- Fortalecer el ejercicio de autoevaluación a cargo de la segunda línea de defensa para revisar, ajustar o complementar las acciones implementadas en el plan de mejoramiento, con el fin de que resuelvan de fondo las desviaciones identificadas y documentar el seguimiento o monitoreo periódico realizado para el logro de los objetivos planteados, en pro de la mejora continua.
- Hacer seguimiento a los planes de mejoramiento y realizar autoevaluaciones permanentes a la gestión, que permitan orientar y generar alertas clave para la toma de decisiones y establecer tendencias que orienten las acciones de mejoramiento de la entidad, encaminadas a tomar medidas correctivas y preventivas para subsanar los hechos que generaron los incumplimientos de la Circular 0010 de 2020 de la CNSC.
- Reforzar los controles y autocontroles en la formalización de las actas de entrega, informes y acuerdos de gestión, que permitan la transferencia del conocimiento y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Efectuar revisión y ajuste de la matriz de riesgos, los procedimientos, documentos del listado maestro que hacen parte del proceso de talento humano, alineados a la nueva estructura de la entidad, con el fin de mitigar la exposición a riesgos derivados de actualizaciones normativas y evitar reprocesos.

ENRIQUE CASTIBLANCO BEDOYA
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Stella Chaverra Valenzuela
Adriana Guevara Jiménez
Anggie Carolina Reyes Rodríguez
Karen Eliana Suárez Vargas
Clara Evangelina Gaitán Fajardo – Líder

Revisó: Luis Alfredo Reyes Parra – Evaluador Despacho OCI
Claudia Marcela Quiceno Duque – Jefe Coordinación Auditoría Integral

Oficina de Control Interno

Carrera 8 # 6C-38. Piso 6. Edificio San Agustín | 6017428973 - 3103158107

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN



**OFICINA DE CONTROL INTERNO
SEGUIMIENTO E INFORME
CIRCULAR EXTERNA 0010 DE 2020 – CNSC
“COLABORACIÓN INSTITUCIONAL Y ARMÓNICA EN EL APOYO DE LA VIGILANCIA
AL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA”
ACC2022 - 001**

**PERIODO EVALUADO
1 DE SEPTIEMBRE DE 2021 A 30 DE JUNIO DE 2022**

**ENRIQUE CASTIBLANCO BEDOYA
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**CLAUDIA MARCELA QUICENO DUQUE
JEFE COORDINACIÓN DE AUDITORÍA INTEGRAL**

**EQUIPO AUDITOR
STELLA CHAVERRA VALENZUELA
ADRIANA GUEVARA JIMÉNEZ
ANGGIE CAROLINA REYES RODRÍGUEZ
KAREN ELIANA SUÁREZ VARGAS
CLARA EVANGELINA GAITÁN FAJARDO (LÍDER)**

LUIS ALFREDO REYES PARRA - EVALUADOR DESPACHO OCI

BOGOTÁ D.C., OCTUBRE DE 2021

Oficina de Control Interno

Carrera 8 # 6C-38. Piso 6. Edificio San Agustín | 6017428973 - 3103158107

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN

TABLA DE CONTENIDO

1. DESCRIPCIÓN GENERAL	3
2. OBJETIVOS.....	3
2.1 General	3
2.2 Específicos	3
3. ALCANCE.....	4
3.1 Periodo evaluado	4
3.2 Dependencias en las cuales se desarrolló el seguimiento	4
3.3 Procesos y procedimientos evaluados	4
3.4 Selección de muestras	5
4. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO.....	6
4.1 Procesos de Selección de Personal	6
4.2 Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.....	11
4.3 Procesos de Provisión Transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales) y cargos de libre nombramiento y remoción.	14
4.4 Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA.....	16
4.5 Conformación de la Comisión de Personal	18
5. SEGUIMIENTO PLAN DE MEJORAMIENTO RESULTADO DE LA ACCION DE CONTROL ACC2021-007.....	19
6. CUMPLIMIENTO EN LA EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN Y ACTAS DE ENTREGA GERENTES PÚBLICOS.....	21
7. CONCLUSIONES	22
8. RECOMENDACIONES	24

1. DESCRIPCIÓN GENERAL

La Oficina de Control Interno (OCI), en atención a la función de evaluación y seguimiento a la gestión institucional, dentro del marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, efectuó el seguimiento al 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. Producto de dicho ejercicio, se generan conclusiones y recomendaciones, con el fin de agregar valor en el logro de los objetivos institucionales de los procesos evaluados y fortalecer los controles relacionados con las normas de carrera administrativa.

Así mismo, se evaluó el avance del plan de mejoramiento implementado producto de los resultados del cumplimiento de la referida circular y a los acuerdos de gestión. Con el seguimiento realizado se buscó evaluar si las acciones de mejoramiento implementadas, permitieron eliminar las causas de las observaciones detectadas por la OCI, atendiendo a la obligación que le asiste a la primera y segunda línea de defensa, respecto de la formulación de planes de mejoramiento, su seguimiento y autoevaluación permanente a la gestión, encaminadas a resolver las situaciones evidenciadas y a la responsabilidad de la Oficina de Control Interno de hacer evaluación a las acciones establecidas.

Este ejercicio 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.

2. OBJETIVOS

2.1 General

Efectuar evaluación y seguimiento al cumplimiento de las normas de carrera administrativa en la entidad, de acuerdo con lo establecido en la Circular Externa 0010 de 2020 de la CNSC.

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.

Oficina de Control Interno

Carrera 8 # 6C-38. Piso 6. Edificio San Agustín | 6017428973 - 3103158107

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN



- Realizar seguimiento al Plan de Mejoramiento resultado de la acción de control *"Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa - ACC2021-007"*.
- Verificar el cumplimiento en la evaluación de la gestión de los Gerentes Públicos, establecida en los acuerdos de gestión, conforme a las normas que regulan el empleo público.

3. ALCANCE

El alcance del seguimiento comprende:

3.1 Periodo evaluado

Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022

3.2 Dependencias en las cuales se desarrolló el seguimiento

Nivel Central - Dirección de Gestión Corporativa

- Subdirección de Desarrollo del Talento Humano ¹ (SDTH)
- Subdirección de Gestión del Empleo Público (SGEP)
 - Coordinación de Selección y Provisión del Empleo
 - Coordinación de Administración de Planta de Personal
 - Coordinación Historias Laborales
- Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas

3.3 Procesos y procedimientos evaluados

Proceso Talento Humano

- Subproceso Desarrollo del Talento Humano
 - Procedimientos:
 - “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-TAH-0096.
 - “Acuerdos de gestión para gerentes públicos” PR-TAH-0315.
 - Cartilla: “Valoración del desempeño” CT-TAH-0019.

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”.

- Subproceso Gestión del Empleo
 - Procedimiento:
“Vinculación de Personal” PR-TAH-0061.

3.4 Selección de muestras

De acuerdo a los temas y procesos evaluados para la selección de muestras se contemplaron universos que se ajustaron a las situaciones observadas en el Cumplimiento de la Circular Externa 0010 de 2020 - CNSC “Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa - ACC2021-007”, las cuales fueron objeto del plan de mejoramiento o autoevaluación, así mismo se contempló la información remitida por las SDTH y SGEP para el periodo evaluado, los acuerdos de gestión y las actas de entrega, así:

- Planta global provista y autorizada a nivel nacional a 2 de septiembre de 2022.
- Reportes de las OPEC (Oferta Pública de Empleo de Carrera), cargos vacantes reportados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Listado de procesos de provisión transitoria de los empleos de carrera, mediante la figura de encargo, cargos ofertados, inscritos por convocatoria, cantidad y cargos provistos y no provistos en cada una de ellas.
- Relación de funcionarios nombrados mediante la figura de encargos, con denominación del empleo titular y del empleo en el cual fue encargado.
- Nombramientos provisionales, fecha de vinculación, cargo y ubicación.
- Solicitudes de inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera administrativa – RPCA ante la CNSC.
- Relación de funcionarios que, durante el periodo, registraron inicio, prórroga o terminación de comisión para desempeñar empleos de Libre nombramiento y remoción o de periodo fijo, en otras entidades, precisando la fecha de la correspondiente novedad por cada uno.
- Relación de funcionarios pensionados, destituidos y retirados (renuncia), con fecha de la novedad.
- Vacantes definitivas a junio 30 de 2022.
- Relación de funcionarios con notas definitivas correspondientes a la EDL - Evaluación del Desempeño Laboral anual, vigencia enero 2021 a febrero 2022 y registros de las EDL en el aplicativo de la CNSC y/o cargue en el aplicativo dispuesto por la entidad.
- Comisión de personal vigente, reglamento, fecha del proceso de elección de los representantes de los empleados de carrera administrativa, periodo de los representantes y actos administrativos de las designaciones del Director General y de la conformación de la Comisión de Personal en la entidad, datos representantes, número y fecha de sesiones ordinarias

Oficina de Control Interno

Carrera 8 # 6C-38. Piso 6. Edificio San Agustín | 6017428973 - 3103158107

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN

- realizadas por la actual Comisión de Personal, desde su nombramiento.
- Tutelas presentadas contra los concursos 1461 de 2020 y 2238 de 2021 - DIAN, relación de casos presentados y la gestión adelantada frente a cada uno de estas.
 - Seguimiento al cumplimiento y grado de avance de las acciones registradas en el plan de mejoramiento resultado de la acción de control “*Cumplimiento de la Circular Externa 0010 de 2020 – CNSC Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa - ACC2021 – 007*”
 - Evaluación acuerdos de gestión y actas de entrega de Gerentes Públicos, que para el periodo evaluado 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022 presentaron novedades de retiro o traslados.

El análisis de la información y selección de muestras se efectuó a través del muestreo no estadístico, atendiendo los criterios definidos por el equipo auditor y de acuerdo con las actividades definidas en el programa del seguimiento.

4. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

La Oficina de Control Interno efectuó el seguimiento basándose en la información entregada por las áreas, para las vigencias 2021 y 2022, la cual fue analizada e interpretada con la utilización de herramientas ofimáticas, 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, por lo anterior, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

4.1 Procesos de Selección de Personal

El Decreto 1742 del 22 de diciembre de 2020, señala que la Subdirección de Gestión del Empleo Público - SGEP, será la encargada de ejecutar los procedimientos internos para la vinculación, ascenso, reubicación y retiro del talento humano de la entidad de conformidad con la normatividad vigente. Así mismo, la Resolución 0070 del 9 de agosto de 2021, la faculta para gestionar el proceso para la provisión de la planta de empleos de la entidad.

La SGEP reportó la planta de personal provista y autorizada al 2 de septiembre de 2022², la cual está conformada así:

² Correos electrónicos del 9, 20 y 28 de septiembre de 2022, Respuesta a Solicitudes Información Nos. 4 y 10, Seguimiento e informe Circular 0010 de 2020 CNSC -ACC2022-001.



Tabla 1
Planta global de personal provista y autorizada a septiembre de 2022

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS a 2 SEP	CARGOS AUTORIZADOS
NIVEL DIRECTIVO			33	123
DIRECTOR GENERAL	510	7	1	1
DEFENSOR DEL CONTRIBUYENTE Y USUARIO ADUANERO	508	6	1	1
DIRECTOR DE GESTIÓN	509	6	5	8
DIRECTOR OPERATIVO DE GRANDES CONTRIBUYENTES			1	1
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO	507	5	1	1
JEFE DE OFICINA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	507	5	1	1
JEFE DE OFICINA DE TRIBUTACIÓN INTERNACIONAL	507	5	0	1
JEFE DE OFICINA DE COMUNICACIONES INSTITUCIONALES	507	4	1	1
SUBDIRECTOR II	506		10	36
SUBDIRECTOR I	506		3	11
DEFENSOR DEL CONTRIBUYENTE Y USUARIO ADUANERO DELEGADO	505	4	5	6
DIRECTOR SECCIONAL III	504	4	0	14
DIRECTOR SECCIONAL II	503	3	1	14
DIRECTOR SECCIONAL I	502	2	1	17
DIRECTOR SECCIONAL DELEGADO	501	1	2	10
NIVEL ASESOR			27	35
ASESOR IV	404	4	1	1
ASESOR III	403	3	10	12
ASESOR II	402	2	6	10
ASESOR I	401	1	10	12
NIVEL PROFESIONAL			7.124	7.497
INSPECTOR IV	308	8	134	136
INSPECTOR III	307	7	49	51
INSPECTOR II	306	6	202	210
INSPECTOR I	305	5	162	170
GESTOR IV	304	4	431	443
GESTOR III	303	3	1.658	1.735
GESTOR II	302	2	2.360	2.506
GESTOR I	301	1	2.118	2.225
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	4	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	0	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	3	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	2	1	1
NIVEL TÉCNICO			2.414	2.605
ANALISTA V	205	5	346	385
ANALISTA IV	204	4	547	581
ANALISTA III	203	3	541	584
ANALISTA II	202	2	649	704
ANALISTA I	201	1	324	342
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	7	9
NIVEL ASISTENCIAL			1.355	1.481
FACILITADOR IV	104	4	408	456
FACILITADOR III	103	3	667	701
FACILITADOR II	102	2	246	283
FACILITADOR I	101	1	25	25
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	3	7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	15	4	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	2	3
TOTAL CARGOS			10.953	11.741

Fuente: Construcción Equipo Auditor, con información reportada por la Subdirección de Gestión del Empleo Público Sistema de Recursos Humanos y Nómina KACTUS-HR corte a 2 de septiembre de 2022. Información suministrada vía correo electrónico del 9 y 20 de septiembre de 2022

Oficina de Control Interno

Carrera 8 # 6C-38. Piso 6. Edificio San Agustín | 6017428973 - 3103158107

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN

Como se observa en la tabla anterior, al 2 de septiembre de 2022, la planta de personal autorizada para la UAE – DIAN³, correspondía a 11.741 cargos, y la planta provista constaba de 10.953, arrojando una diferencia inicial de 788 cargos. No obstante, los resultados observados, es importante precisar que debido a la dinamicidad de la planta global estos varían de manera permanente.

De otra parte, por el tipo de vinculación, la planta de personal a nivel nacional con corte a 2 de septiembre de 2022 se encontraba conformada de la siguiente manera:

Tabla 2
Planta de Personal por tipo de vinculación

TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Provisionalidad	5.542	50,60
Encargo	2.086	19,05
Planta	2.078	18,97
Periodo de prueba	1.158	10,57
Ordinario	74	0,68
Ordinario Policía	15	0,14
TOTAL	10.953	100

Fuente: Construcción Equipo Auditor, con información reportada por la Subdirección de Gestión del Empleo Público - corte 2 de septiembre de 2022

De la tabla anterior, se concluye que la vinculación por provisionalidad representa el mayor porcentaje, con el 50,60%, la figura de encargo equivale al 19,05%, los funcionarios de carrera administrativa en planta (sin encargo) el 18,97%, sobre el total de la planta de personal de la UAE – DIAN a nivel nacional.

Respecto al reporte y cargue de vacantes definitivas, en la Oferta Pública de Empleo de Carrera – OPEC del Sistema de apoyo para la Igualdad, Meritocracia y Oportunidad – SIMO, el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015 establece que: *“Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca”.*

³ La Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales se creó con la Expedición del Decreto 4051 de 2008 y sus modificatorios (Decretos 1974 de 2009, 4953 de 2011, 2393 de 2015, 2394 de 2015, 2153 de 2017, 2184 de 2017 y 1744 de 2020.

En virtud de lo anterior, la CNSC, expidió la Circular Externa 0011 del 24 de noviembre de 2021, en la cual estableció los términos para el reporte así: “Las entidades, 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, deberán efectuar 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, y el procedimiento a realizar en el aplicativo dependerá de la existencia o no de listas de elegibles vigentes, esto para determinar si la provisión del empleo se efectúa a través de uso de listas de elegibles o proceso de selección de ascenso o abierto, según corresponda”.

Para el Proceso de Selección DIAN 1461 de 2020, durante la vigencia 2020, la entidad reportó en la OPEC 1.500 vacantes, de las cuales, al 2 de septiembre de 2022 se encuentran ocupadas 1.158, por funcionarios en periodo de prueba.

Con corte a 21 de septiembre de 2022, la SGEF informó al equipo auditor de la OCI, que existen 6.024 vacantes definitivas, como se detalla a continuación:

Tabla 3
Reporte de vacantes definitivas a septiembre de 2022

ESTADO	CANTIDAD
Empleo convocado Concurso abierto 1461 - 2020	313
Cargada en SIMO - 2021	4.700
Empleo convocado Concurso Ascenso 2238 - 2021	622
Pendiente de registrar en SIMO	389
TOTAL VACANTES	6.024

Fuente: Construcción Equipo Auditor, con información reportada en respuesta del 25/09/2022, Correo: Alcance a la respuesta de fecha 2 de septiembre: Solicitud Información No. 4 Seguimiento e informe Circular 0010 de 2020 CNSC - ACC2022-001

De la tabla anterior se observa que se encuentran cargadas 5.635 en SIMO – OPEC para las vigencias 2020 y 2021, quedando pendientes 389 vacantes definitivas pendientes de registro en dicho aplicativo discriminadas de la siguiente forma:

Oficina de Control Interno

Carrera 8 # 6C-38. Piso 6. Edificio San Agustín | 6017428973 - 3103158107

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN

**Tabla 4
Vacantes pendientes de reporte a 2 de septiembre de 2022**

Previas a la expedición de la Circular 0011 de 2021			En vigencia de la Circular 0011 de 2021		
Mes novedad	Año	Cantidad	Mes novedad	Año	Cantidad
Agosto	2020	1	Noviembre	2021	6
Febrero	2021	1	Diciembre		85
Marzo		9	Enero	2022	40
Abril		9	Febrero		27
Mayo		9	Marzo		20
Junio		17	Abril		17
Julio		24	Mayo		3
Agosto		20	Junio		41
Septiembre		8	Julio		26
Octubre		9	Agosto		15
Noviembre		1	Septiembre		1
Subtotal			108	Subtotal	
TOTAL VACANTES DEFINITIVAS SIN REPORTE OPEC			389		

Fuente: Construcción Equipo Auditor, con información reportada en respuesta del 25/09/2022, Correo: Alcance a la respuesta de fecha 2 de septiembre: Solicitud Información No. 4 Seguimiento e informe Circular 0010 de 2020 CNSC - ACC2022-001

De la tabla anterior, se concluye que, en 108 vacantes la novedad se generó con anterioridad a la expedición de la Circular 0011 del 24 de noviembre de 2021 – CNSC y en 281 vacantes, se supera el término establecido en la mencionada circular, la cual deberá presentarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la misma; a la fecha de la revisión las 389 vacantes definitivas estaban pendientes de reporte.

Así mismo, se observa que están pendientes de ser convocadas para proveer por mérito el 84,5% de las vacantes definitivas, teniendo en cuenta que el 15,5% fueron ofertadas mediante las convocatorias realizadas durante las vigencias 2020 – 2021.

Mediante Acuerdo 2212 del 31 de diciembre de 2021, la entidad convocó al concurso de ascenso 2238 de 2021, respecto a este se realizó consulta en la página web de la CNSC, observando que fueron aplicadas las pruebas escritas, con fecha de publicación de resultados el 31 de agosto y 16 de septiembre de 2022; a la fecha dicho proceso de selección está en desarrollo.

Respecto al Proceso de Selección DIAN 1461 de 2020, el cual fue convocado mediante Acuerdo 0285 del 10 de septiembre de 2020 - CNSC, la SGEF reportó que, a 30 de junio de 2022, se interpusieron 301 tutelas, frente a las cuales, a 45 se les amparó los derechos a favor de los accionantes, de los cuales 37 ya figuran en la planta de la entidad y de los 8 restantes, 2 se encuentran pendientes por resolver la impugnación del fallo, y para 6 se acreditó el cumplimiento de los fallos de tutela.

Oficina de Control Interno

Carrera 8 # 6C-38. Piso 6. Edificio San Agustín | 6017428973 - 3103158107

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN

Con relación al concurso de ascenso 2238 de 2021, la SGEF informó la interposición de 225 tutelas, de las cuales se concedió el amparo para 14, ordenando a la CNSC se permitiera al accionante presentar las pruebas respectivas.

4.2 Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral - EDL

La entidad cuenta con un Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral – EDL para los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba, adoptado con Resolución 1276 de 2008 y ajustado por la U.A.E – DIAN con la Resolución 000059 del 27 de octubre de 2017⁴, modificada por la Resolución 000057 del 22 de noviembre de 2018.

Para el periodo evaluado se evidenció que los componentes de la EDL continúan vigentes conforme a la normatividad mencionada, dentro de la cual, la evaluación de gestión por dependencias (10%) es emitida por la Oficina de Control Interno⁵.

Con Memorando 000010 del 24 de enero de 2022, la SDTH estableció los lineamientos para la evaluación anual del desempeño 2021 – 2022 y para la concertación de compromisos laborales y comportamentales periodo 2022 – 2023, los cuales se diligencian en el formato que hace parte del sistema de gestión documental asociado al proceso de talento humano dentro de la entidad⁶.

Así mismo, para la evaluación en periodo de prueba, de quienes ingresaron a la UAE-DIAN, en virtud del proceso de selección 1461 de 2020, para ocupar un cargo de carrera administrativa, les aplicará lo dispuesto en la Resolución 059 de 2017 modificada por la Resolución 057 de 2018; por tanto, se evaluarán dos (2) componentes, así: Compromisos laborales (85%) y competencias comportamentales (15%) y no se tendrá en cuenta la evaluación de gestión por dependencias.

La SDTH informó⁷ que la DIAN no cuenta en este momento con un aplicativo funcional que permita adelantar el registro de las EDL, en consecuencia, se

⁴ 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”

⁵ Artículo 39 de la Ley 909 de 2004.

⁶ Formato 1317 versión 11 y 12 - Valoración individual del desempeño: para los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción sin personal a cargo.

⁷ Correo electrónico del 9 de septiembre de 2022, mediante el cual el Subdirector de Desarrollo del Talento Humano, da respuesta a la solicitud de información No. 5.

Oficina de Control Interno

Carrera 8 # 6C-38. Piso 6. Edificio San Agustín | 6017428973 - 3103158107

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN

consolidan los resultados finales reportados por los evaluadores, en archivos Excel.

De otra parte, la Subdirección de Soluciones y Desarrollo informó⁸ que el módulo de EDL en el aplicativo Kactus “se encuentra en producción y en funcionamiento, sin embargo, no se estaba usando, teniendo en cuenta que estaba por regularse lo dispuesto en el Decreto 071/2020 (...). Desde el mes de septiembre de 2021 se trabajó con Digital Ware el desarrollo del nuevo módulo de evaluación del desempeño de KACTUS de conformidad a lo dispuesto en los Decretos 071/2020⁹ y el Decreto 770/2021¹⁰, el cual fue entregado a finales de agosto del 2022 y se encuentra en el servidor de pruebas, no se ha pasado a producción a la espera de la reglamentación de los mencionados Decretos”.

Adicionalmente, señaló que: “se creó otro ambiente de pruebas en el que está el modelo que está reglamentado a la fecha y en este se realizarán nuevamente pruebas para ponerlo en funcionamiento para el próximo periodo evaluativo, e incluso se tiene previsto realizar las acciones necesarias para realizar en este las evaluaciones de los próximos nombramientos en periodo de prueba, gestión que se está adelantando entre la Subdirección de Gestión de Empleo Público y la Subdirección de Gestión de Talento Humano”.

Ahora bien, respecto a las pruebas de EDL en el aplicativo Kactus, se emitió por parte de la Dirección General de la U.A.E. DIAN la Resolución 000031 del 03 de marzo de 2022 “Por la cual se autoriza realizar una prueba piloto sobre el proceso de evaluación del desempeño laboral dispuesto en el Decreto Ley 071 de 2020 y su reglamentario Decreto 770 de 2021 y se imparten lineamientos para su implementación”, para ser desarrollada durante el año 2022, con la finalidad de validar las condiciones de tipo tecnológico, jurídico y organizacional, para dar aplicación a los criterios y directrices de las nuevas normas, previo a adoptar el nuevo proceso de evaluación.

Además, la entidad viene adelantando las gestiones para adecuar el sistema propio de EDL, publicando en la página web de la entidad el 07 de septiembre de 2022¹¹, el proyecto de resolución “Por la cual se modifica la Resolución 059 de 2017 que ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la DIAN”.

⁸ Correo electrónico del 06/10/2022, mediante el cual la Subdirección de Soluciones y Desarrollo dio respuesta a la solicitud de información N° 7, relacionada con la habilitación y funcionamiento del aplicativo Kactus, para el cargue de EDL.

⁹ Decreto 071 de 2020 (Enero 24) “Por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN”.

¹⁰ Decreto 770 de 2021 (Julio 13) “Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones”

¹¹ <https://www.dian.gov.co/Prensa/Paginas/NN-Proyecto-de-Resolucion-07-09-2022.aspx>

Oficina de Control Interno

Carrera 8 # 6C-38. Piso 6. Edificio San Agustín | 6017428973 - 3103158107

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN

Respecto al uso de la herramienta para el registro en la aplicación EDL app, la SDTH comunicó¹² que mediante oficio 20211011365271 del 14 de octubre de 2021, el Director de Administración de Carrera Administrativa de la CNSC informó que: “la CNSC se encuentra realizando un análisis que permita lograr el proceso de integración de los Sistemas Propios con la herramienta EDL, para cumplir con los objetivos de fluidez del proceso y acceso a la información. (...) se precisa que a la fecha no se cuenta con un aplicativo desarrollado para las entidades que cuentan con Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral – EDL”.

Así mismo, la SDTH comunicó que, validada la información anteriormente señalada con la CNSC, a septiembre de 2022, no existe aplicativo para los sistemas específicos.

La SDTH reportó que para la vigencia 2021 – 2022, a 4.341 funcionarios de carrera administrativa, se les aplicó la EDL, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 5
Nivel de calificación – EDL

NIVEL	ENCARGO	PLANTA	TOTAL	PORCENTAJE
Sobresaliente	2.744	1.429	4.173	96,13%
Destacado	59	20	79	1,82%
Satisfactorio	19	66	85	1,96%
No satisfactorio	4	-	4	0,09%
TOTAL GENERAL	2.826	1.515	4.341	100%

Fuente: Construcción Equipo Auditor, con información reportada en respuesta solicitud de información N° 4. Correo respuesta 9 de septiembre de 2022 de la SDTH

En la tabla anterior, se observa que el 96,13% de los funcionarios con EDL obtuvieron calificación sobresaliente, y 0,09% en nivel no satisfactorio.

Adicionalmente, se observaron 142 servidores públicos que no tienen calificación anual registrada en el consolidado, y con anotaciones de situaciones administrativas, tales como: retiro, comisión sindical, pensión, muerte; y licencias por: enfermedad, estudios y no remunerada; de los cuales se tomó una muestra de 13, encontrando 12 formatos con calificación y en 1 se registró la novedad de licencia por enfermedad y fallecimiento.

¹² Correo electrónico del 09/09/2022, mediante el cual el SDTH dio respuesta a la solicitud de información 5, relacionada con el cargue de EDL en el aplicativo propio o de la CNSC.

Del consolidado suministrado por la SDTH, se tomó una muestra de 44 EDL del periodo correspondiente del 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022 y 44 formatos de concertación de compromisos laborales y competencias comportamentales 2022 - 2023, evidenciando lo siguiente:

Tabla 6
Muestras EDL, concertación compromisos y competencias comportamentales

OBSERVACIÓN	EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL 2021-2022	CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS 2022-2023
Versión del formato no corresponde	7	11
Sin firmas de evaluado o evaluador	4	4
Excede el término establecido para calificar o concertar	17	7

Fuente: Construcción Equipo Auditor, con información reportada en respuesta solicitud de información N° 4. Correo respuesta del 9 de septiembre de 2022 de la SDTH

Con lo anterior, se desatienden los lineamientos del Memorando 000010 del 24 de enero de 2022.

Dentro de la referida muestra se tomaron los cuatro casos con calificación no satisfactoria, obteniendo que para 2 de ellos la calificación se efectuó fuera del término establecido en la Resolución 000059 de 2017¹³ y Memorando 00010 de 2022¹⁴ y en 2 no se ha emitido acto administrativo que haga efectiva la consecuencia. Al consultar a la SGEF acerca de las gestiones adelantadas frente a las calificaciones no satisfactorias, el 5 de octubre informó que se remitieron a la Dirección de Gestión Corporativa los proyectos de actos administrativos para dar por terminados los encargos, como consecuencia de la evaluación en el nivel no satisfactorio.

4.3 Procesos de Provisión Transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales) y cargos de libre nombramiento y remoción.

Según información suministrada por la SGEF¹⁵, para el periodo comprendido del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, no se llevaron a cabo procesos de provisión de empleo mediante la figura de encargo. Adicionalmente la mencionada

¹³ Artículo 18, Tercera fase: calificación definitiva del periodo anual (...la calificación anual definitiva se debe producir entre el décimo (10º) día hábil del mes siguiente a la finalización del periodo de evaluación y los cinco (5) primeros días hábiles del mes subsiguiente ...) Parágrafo 1. Si el empleado no fue evaluado en los plazos previstos, la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo, y dará lugar a investigación disciplinaria para el evaluador, según lo señalado en el artículo 39 de la Ley 909 de 2004.

¹⁴ Plazo. De acuerdo con lo señalado en las Resoluciones 059 del 27 de octubre de 2017 y 009 del 6 de febrero de 2018, modificadas por las Resoluciones 0057 y 0058 del 22 de noviembre de 2018, respectivamente, la calificación y medición de los compromisos laborales y las competencias comportamentales del periodo anual 1º de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, se debe realizar entre el 14 de febrero y el 07 de marzo de 2022.

¹⁵ Correo electrónico del 09/09/2022, respuesta por parte de la SGEF a la solicitud de información No. 4.

Oficina de Control Interno

Carrera 8 # 6C-38. Piso 6. Edificio San Agustín | 6017428973 - 3103158107

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN

Subdirección informó¹⁶ que como quiera que de las convocatorias para encargo efectuadas en las vigencias 2020 – 2021 quedaron vacantes desiertas, su provisión se efectuó a través de nombramientos en provisionalidad, dando como resultado la vinculación de 74 funcionarios, entre el 03 de septiembre de 2021 al 14 de febrero de 2022, como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 7
Nombramientos en provisionalidad a nivel nacional por cargo

DENOMINACIÓN EMPLEO	CANTIDAD PROVISIONALES
Gestor IV	1
Gestor III	5
Gestor II	11
Gestor I	7
Analista V	4
Analista IV	5
Analista III	6
Analista II	6
Analista I	3
Facilitador IV	10
Facilitador III	9
Facilitador II	6
Auxiliar Administrativo 15	1
TOTAL	74

Fuente: Construcción Equipo Auditor, con información reportada en respuesta solicitud de información N° 4. Correo respuesta 9 de septiembre de 2022 de la SGEP

En la tabla anterior se observa que la mayor cantidad de nombramientos se realizaron para los cargos de Gestor II y Facilitador IV.

De los nombramientos efectuados en provisionalidad se tomó una muestra de 7 funcionarios, concluyendo que cumplían con los requisitos de formación y experiencia, establecidos en las fichas de los empleos; información que fue validada en visita efectuada a la Coordinación de Historias Laborales de la entidad.

De otra parte, respecto a la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción, se vincularon transitoriamente a 24 funcionarios, en los siguientes cargos:

¹⁶ Correo electrónico del 28/09/2022, mediante el cual la SGEP suministró respuesta a la solicitud de información N° 10.

Tabla 8
Nombramiento transitorio en empleos de Libre nombramiento y remoción

DENOMINACIÓN EMPLEO	CANTIDAD
Asesor I	1
Asesor II	1
Asesor III	2
Director de Gestión	11
Subdirector I	3
Subdirector II	6
TOTAL	24

Fuente: Construcción Equipo Auditor, con información reportada en respuesta solicitud de información N° 4. Correo respuesta 9 de septiembre de 2022 de la SGEP

De los nombramientos efectuados de libre nombramiento y remoción, se tomó una muestra de 9 funcionarios, verificando que cumplían con los requisitos de formación y experiencia, establecidos en las fichas de los empleos, información que fue validada en visita efectuada a la Coordinación de Historias Laborales de la entidad.

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

De acuerdo con lo establecido en los artículos 11 y 34 de la Ley 909 de 2004, la CNSC es la entidad responsable de administrar, organizar y actualizar el registro público de servidores inscritos en carrera administrativa, para lo cual podrá contar con el apoyo técnico, instrumental y logístico del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. El RPCA estará conformado por todos los empleados actualmente inscritos o que se llegaren a inscribir, con los datos que establezca el reglamento.

De otra parte, 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, de la entidad donde el empleado presta su servicio, para lo cual se deberá atender lo dispuesto en el título 7 “Registro Público de Carrera Administrativa” del Decreto 1083 de 2015; el 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 reporte suministrado por la SGEP, se informó que la entidad radicó solicitudes ante la CNSC para la actualización en el RPCA - SIMO, así:

Oficina de Control Interno

Carrera 8 # 6C-38. Piso 6. Edificio San Agustín | 6017428973 - 3103158107

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN

Tabla 9
Solicitudes presentadas a la CNSC para RPCA vigencia 2021-2022

TRÁMITE REQUERIDO	AÑO 2021 CANTIDAD	AÑO 2022 CANTIDAD	TOTAL SOLICITUDES PRESENTADAS DIAN	TOTAL PENDIENTES CNSC
Actualización	580	266	846	202
Cancelación	10	19	29	5
Inclusión	1	0	1	1
Inscripción	16	5	21	7
TOTAL	607	290	897	215

Fuente: Construcción Equipo Auditor, con información reportada en respuesta del 25/09/2022 a la solicitud de información N° 4. Correo: Alcance: Respuesta comunicado de fecha 2 de septiembre: Seguimiento e informe Circular 0010 de 2020 CNSC - ACC2022-001

De la tabla anterior, se observa que durante la vigencia 2021 y 2022 con corte a septiembre de 2022, se generaron 897 solicitudes de actualización, cancelación, inclusión e inscripción, de las cuales 682 ya fueron tramitadas, quedando pendientes 215 reportes por actualizar en el aplicativo RPCA por parte de la CNSC.

Respecto a las novedades de funcionarios desvinculados entre el 30 de noviembre de 2021 a 30 de junio de 2022, por renuncia, pensión o muerte informadas por la SGEP¹⁷, se tomó una muestra de 28 funcionarios en carrera administrativa, detectando que para 23 de ellos, a la fecha de consulta (12 de septiembre de 2022), no se ha solicitado anotación por parte de la U.A.E - DIAN, ni se observa cancelación en el RPCA – SIMO.

De otra parte, los 5 registros restantes, aunque se reportó la novedad de cancelación no se realizó en el término previsto¹⁸, dado que el reporte se realizó entre 11 y 15 meses con posterioridad a la ocurrencia de la novedad.

En desarrollo del presente seguimiento, de una muestra de 38 funcionarios y exfuncionarios, se observó en consulta realizada al RPCA de la CNSC, que 25 se encuentran desactualizados en sus anotaciones¹⁹.

Adicionalmente, con ocasión del presente seguimiento, se evidenció que la SGEP mediante oficio 100151185 – 003490 del 21 de septiembre de 2022, con destino a la Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa y Registro Público y a la Coordinación de Registro Público de Carrera Pública de la CNSC, solicitó que:

¹⁷ Correo electrónico del 09/09/2022, respuesta correo electrónico solicitud de información No. 4.

¹⁸ Término previsto 15 días hábiles, establecido en la Circular externa 0011 de 2020 de la CNSC.

¹⁹ Circular Externa 0011 del 5 de octubre de 2020 - Anotaciones: Inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el Registro Público de Carrera Administrativa.

...“en armonía con las necesidades del usuario (UAE – DIAN) facilite una interacción eficiente entre los sistemas de información (módulos) que componen el aplicativo Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO 4.0. para migrar el contenido de un módulo a otro la documentación (desde Registro de Novedades a RPCA)”. Lo anterior, en virtud del Proceso de Selección de Ingreso DIAN 1461 de 2020, de tal forma que se facilite cargar en el RPCA la información de los funcionarios que superen el periodo de prueba.

4.5 Conformación de la Comisión de Personal

De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.18.1.3 del Decreto 1083 de 2015 sustituido por el artículo 3° del Decreto 770 de 2021, corresponde al Subdirector de Gestión del Empleo Público, efectuar la coordinación y organización del proceso para la elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, así mismo, la Oficina de Comunicaciones Institucionales le compete divulgar dicha convocatoria a través de la Diannet.

Mediante Resolución 008535 del 14 de octubre de 2021 se convocó a elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal en la entidad, estableciendo los requisitos y calidades de los candidatos, periodo y funciones de la Comisión de Personal.

El proceso de convocatoria y publicación se surtió a través de las comunicaciones internas y en la página Diannet²⁰, así:

- Publicación 8 de noviembre de 2021 – Servidores inscritos como candidatos
- Presentación propuestas por plancha de candidatos -29 noviembre de 2021
- Recomendaciones para la jornada de votación - 29 de noviembre de 2021
- Comunicación de resultados de votaciones - 9 de diciembre de 2021

Con Resolución 011278 del 14 de diciembre de 2021, se declaró integrada la Comisión de Personal, para un periodo de dos años, quedando como representantes para los empleados públicos dos principales y dos suplentes, en igual forma los representantes del Director General.

La Secretaría de la Comisión de Personal será ejercida por el Subdirector de Gestión de Empleo Público, quien tendrá voz, pero no voto, conforme lo

²⁰ <https://diancolombia.sharepoint.com/sites/diannetpruebas/noticias/Paginas/Listado-de-funcionarios-inscritos-como-candidatos-a-ser-representantes-ante-la-Comision-de-Personal.aspx>;
<https://diancolombia.sharepoint.com/sites/diannetpruebas/Paginas/Propuestas-Candidatos-a-la-Comision-de-Personal-2021.aspx>;
<https://diancolombia.sharepoint.com/sites/diannetpruebas/noticias/Paginas/Participa-en-la-jornada-de-votacion-para-elegir-los-Representantes-a-la-Comision-de-Personal-2021.aspx>;
<https://diancolombia.sharepoint.com/sites/diannetpruebas/noticias/Paginas/Resultados-definitivos-de-las-votaciones-en-las-elecciones-de-la-Comision-de-Personal.aspx>

establecido en el artículo 2.2.18.1.20 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el Decreto 770 de 2021.

Con el Acuerdo 001 del 21 de julio de 2022 se fijó el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Personal de la UAE – DIAN.

La Subdirección de Gestión del Empleo Público, indicó el número y fecha de sesiones ordinarias realizadas por la actual Comisión de Personal, desde su nombramiento, reportando un total de 9 sesiones, así:

Tabla 10
Sesiones realizadas Comisión de Personal Vigencia 2021 - 2022

SESIÓN NRO.	FECHA DE REALIZACIÓN
007	21 de diciembre de 2021
001	24 de febrero de 2022
002	28 de marzo de 2022
003	3 de mayo de 2022
004	6 de mayo de 2022
005	2 de junio de 2022
006	21 de julio de 2022
007	10 de agosto de 2022
008	24 de agosto de 2022

Fuente: Construcción Equipo Auditor, con información reportada por la Subdirección de Gestión del Empleo Público – correo electrónico respuesta solicitud información 4 del 9 de septiembre de 2022.

De conformidad con lo anterior, se evidenció el cumplimiento en la convocatoria, el nombramiento de los representantes, el establecimiento del reglamento de funcionamiento y la realización de 9 sesiones ordinarias por parte de la Comisión de Personal en la entidad.

5. SEGUIMIENTO AL PLAN DE MEJORAMIENTO PRODUCTO DE LA AUTOEVALUACIÓN ASOCIADO A LA ACCION DE CONTROL ACC2021-007.

Verificado el grado de avance al plan de mejoramiento producto de la autoevaluación, asociado a la acción de control “ACC2021-007”, implementado por las Subdirecciones de Gestión del Empleo Público y de Desarrollo del Talento Humano, se observó que las acciones a implementar se encuentran en proceso y se cuenta con los portafolios donde reposan los soportes de las evidencias de cumplimiento, así:

Oficina de Control Interno

Carrera 8 # 6C-38. Piso 6. Edificio San Agustín | 6017428973 - 3103158107

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN



Tabla 11

Relación de observaciones, acciones a implementar, evidencias de cumplimiento y grado de avance

N°	DESCRIPCIÓN OBSERVACIÓN	ACCION A IMPLEMENTAR Fecha de inicio/Fecha final	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	% AVANCE
1	Fallas en el control para la consolidación de las Evaluaciones del Desempeño Laboral y Medición del Rendimiento Laboral, cuando los funcionarios son reubicados, comisionados, trasladados o presentan situaciones administrativas, por cuanto las áreas de procedencia no suministran las calificaciones parciales de los funcionarios y el área destino no ha podido realizar la consolidación de las evaluaciones situación que se observó para 4 funcionarios: (...)	Fecha de inicio: 01/04/2022 Fecha final: 31/03/2023 Realizar monitoreo y control a las fases de la Evaluación del Desempeño Laboral de acuerdo con el reporte previo de las situaciones administrativas suministrado por la Coordinación de Administración Planta de Personal.	Informe al monitoreo y control de las diferentes fases de la Evaluación de desempeño Laboral	40%
2	Inoportunidad en el envío de las evidencias de la Evaluación del Desempeño Laboral y de la Medición del Rendimiento Laboral, de acuerdo con los lineamientos y plazos establecidos, a la Coordinación de Historias Laborales, donde la DSIA Barrancabermeja solo hasta el 04/10/2021, (...)	Fecha de inicio: 01/04/2022 Fecha final: 31/03/2023 Realizar control y seguimiento al cumplimiento integral del memorando anual y de los procedimientos PR-TAH 0095, PR-TAH 0096, a todas las Direcciones Seccionales y dependencias del Nivel Central.	Memorando con lineamientos sobre la evaluación del desempeño / medición del rendimiento laboral	100%
			Informe al monitoreo y control a las diferentes fases de la Evaluación de desempeño Laboral	30%
3	Inconsistencias en el diligenciamiento de 19 de los Formatos establecidos para las Evaluaciones del Desempeño Laboral - EDL o para la Medición del Rendimiento laboral, 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 y MRL. SG de Empleo Público y S de Desarrollo del Talento Humano.	Fecha de inicio: 01/04/2022 Fecha final: 31/03/2023 Realizar control y seguimiento al cumplimiento integral de los lineamientos establecidos en el Memorando anual No. 000010 de 24 de enero de 2022, para la evaluación del desempeño y Medición del rendimiento laboral y de los procedimientos PR-TAH-0095 y PR-TAH-0096, en todas las Direcciones Seccionales y dependencias del Nivel Central.	Informe al monitoreo y control a las diferentes fases de la Evaluación de desempeño Laboral	30%
4	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, a través del cual se permite detectar de manera oportuna las situaciones irregulares; así como las dificultades y oportunidades de mejora para el cumplimiento tanto de los compromisos laborales como de las competencias comportamentales, de manera que se contribuya al logro de los objetivos propuestos(...)	Fecha de inicio: 01/02/2022 Fecha final: 31/01/2023 Realizar monitoreo y control a las fases de la Evaluación del Desempeño Laboral con base en la Resoluciones 059 (2017), 057 (2018), 009 (2018) y 058 (2018) del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral y medición del desempeño laboral, según corresponda a la naturaleza del empleo de la DIAN.	Informe al monitoreo y control a las diferentes fases de la Evaluación de desempeño Laboral	30%
5	1. De una muestra de 160 funcionarios activos de carrera administrativa relacionados en la planta global con corte 24 de septiembre de 2021, se observó que 25 no se encuentran inscritos en el RPCA de la CNSC, de acuerdo con la consulta del Certificado de Registro Público realizada en el sitio web de la Comisión.	Fecha de inicio: 16/12/2021 Fecha final: 31/07/2023 1. Legalizar la inscripción o no, en el RPCA de los 25 servidores públicos identificados, previa solicitud de concepto a la CNSC sobre las determinaciones a tomar para cada caso.	Inscripción de 25 servidores públicos en el RPCA.	8%
	2. De una muestra de 85 funcionarios se observó que 13 registros presentan deficiencias en la actualización de la inscripción en el RPCA, por cuanto se observaron diferencias en la clasificación de los empleos registrados en la CNSC atendiendo la clasificación de empleos vigente en la entidad.	Fecha de inicio: 16/12/2021 Fecha final: 31/07/2023 2. Actualizar registro en el aplicativo virtual de la CNSC.	13 Registros actualizados aplicativo virtual de la CNSC.	100%
	3. Falta de gestión y trámite en la cancelación del registro público de carrera administrativa, cuando se presentan algunas de las causales que dan origen a la cancelación de éste, así:(...)	Fecha de inicio: 16/12/2021 Fecha final: 31/07/2023 3. Actualizar registro en el aplicativo virtual de la CNSC.	371 Registros actualizados aplicativo virtual de la CNSC.	6,47%
	4. Con ocasión de las situaciones ya descritas, se precisa que la Coordinación a cargo disminuya o elimine la posibilidad de una nueva ocurrencia o materialización de no conformidades por incumplimiento en los registros o retiros de novedades de los Empleados de Carrera, en concordancia con la validación y seguimiento efectuada por la Oficina de Control Interno en cumplimiento de la Circular Externa 010 de 2020 CNSC. (Acción Preventiva)	Fecha de inicio: 01/12/2022 Fecha final: 30/12/2023 4. Definición e implementación de la Acción Preventiva	Seguimiento trimestral listado con las novedades administrativas registradas en el modulo de contratos del aplicativo Kactus, lo que permitirá detectar posibles casos que no hayan sido gestionados durante el periodo.	0,0%

Fuente: Construcción Equipo Auditor, con información de las Subdirecciones de Gestión del Empleo Público y Desarrollo del Talento Humano – correos electrónicos respuesta solicitud 1ª del 5, 8, 9, 14 de septiembre y 5 de octubre de 2022.

De la tabla anterior, se observa que 2 actividades cuentan con un grado de avance del 100%, 4 se encuentran en un porcentaje de avance entre el 30 y 40% y 3 con porcentaje de avance menor al 10%. Se precisa que las mencionadas actividades se encuentran en proceso conforme a las fechas de inicio y finalización que se reportan en la columna “Acción a implementar” de la tabla que antecede.

Oficina de Control Interno

Carrera 8 # 6C-38. Piso 6. Edificio San Agustín | 6017428973 - 3103158107

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN

En desarrollo del presente seguimiento, se observó que persisten situaciones relacionadas con EDL y RPCA, dado que los controles y el seguimiento no fueron efectivos, se invita a que se revisen las acciones implementadas que permitan subsanar las causas que dieron origen a estas.

6. CUMPLIMIENTO EN LA EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN Y ACTAS DE ENTREGA GERENTES PÚBLICOS.

De conformidad con lo previsto en el artículo 50 de la Ley 909 de 2004²¹, en la Ley 951 de 2005²² y el artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015²³ los acuerdos de gestión constituyen una forma de establecer por escrito los compromisos y resultados esperados del gerente público con base en indicadores definidos, los cuales deberán ser evaluados por el superior jerárquico en un plazo no mayor a tres meses contados a partir de la finalización de la vigencia del acuerdo.

En desarrollo del presente ejercicio y a efectos de evaluar lo establecido para los funcionarios de libre nombramiento y remoción, se verificó una muestra de 20 acuerdos de gestión que finalizaron por cambio de superior jerárquico, durante el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2021 a 30 de julio de 2022, obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 12
Acuerdos de Gestión y Concertación de compromisos – Formato 1073

OBSERVACIÓN	AÑO 2021	AÑO 2022
Con cumplimiento de requisitos	5	9
Sin firma del evaluado	3	0
Firma ilegible	0	1
Sin fecha de la firma	1	0
Sin seguimiento, con plazo superior a un año	1	0
TOTAL	10	10

Fuente: Construcción Equipo Auditor, con información reportada por la SDTH Solicitud información 6, respuesta del 20 de septiembre de 2022.

De la tabla anterior, se observa que, para las referidas vigencias, 14 acuerdos de gestión cumplieron con los requisitos legales establecidos y 6 evidenciaron falencias en su diligenciamiento.

²¹ Artículo 50 de la Ley 909 de 2004: Acuerdos de Gestión.

²² Ley 951 de 2005 "Por la cual se crea el acta de informe de gestión"

²³ Artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015. Evaluación "Al finalizar el periodo de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos. El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo es el superior jerárquico, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan. La función de evaluar será indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres meses contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo".

Adicionalmente, para verificar el cumplimiento del Memorando 035 del 24 de febrero de 2022, el cual establece “*Lineamientos para elaboración de acta de entrega en cumplimiento de la obligación de entrega de puesto de trabajo*”, se tomó una muestra de 5 gerentes públicos, arrojando el siguiente resultado:

Tabla 13
Acta de entrega puesto de trabajo

OBSERVACIÓN	CANTIDAD
Con cumplimiento de requisitos	2
Sin firma ni fecha de quien recibe y entrega el cargo	2
Sin firma ni fecha de quien recibe	1
TOTAL	5

Fuente: Construcción Equipo Auditor, con información reportada por las SDTH, SGEP Solicitudes información 3 y 6; y repositorio carpeta Despacho - Oficina de Control Interno

De lo anterior se evidencia que 2 funcionarios cumplen con los requisitos y en 3 se observaron falencias de acuerdo con lo establecido en el numeral 5 “*Entrega de acta y términos*” del citado memorando.

Finalmente, lo observado en las actas de entrega de puestos de trabajo se relacionan con la falta de completitud en las fechas y firmas de formalización de las mismas, por quien asume las funciones, así como en los acuerdos de gestión por parte del evaluado, esto debido a falencias en el control de seguimiento, reporte de situaciones administrativas tales como nombramientos, retiros, traslados y del cumplimiento del deber legal de entregar el puesto de trabajo.

7. CONCLUSIONES

- Inoportunidad en el reporte de vacantes definitivas en la OPEC - SIMO por parte de la entidad, que por disposición de la Circular 0011 del 24 de noviembre de 2021 – CNSC, deberá presentarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad.
- Frente al proceso de Evaluaciones del Desempeño Laboral – EDL, se observa inoportunidad en la realización de la calificación definitiva de los compromisos laborales y las competencias comportamentales para los funcionarios con calificación “*no satisfactoria*”, así como dilación de las gestiones administrativas para hacer efectiva la consecuencia de la evaluación.



- El Sistema Propio de Evaluación del Desempeño aprobado para la entidad, se encuentra pendiente para la integración con la herramienta que para las EDL implemente la CNSC.
- La DIAN no cuenta en este momento con un aplicativo funcional que permita adelantar el registro de las EDL, en consecuencia, se consolidan los resultados finales reportados por los evaluadores, en archivos Excel.
- Se presenta desactualización de las anotaciones de los funcionarios de la entidad en el Registro Público de Carrera Administrativa - RPCA, en el sitio web de la CNSC, debido a inoportunidad en la presentación de las solicitudes por parte de la DIAN y/o demora en el trámite correspondiente a cargo de la CNSC.
- 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 2021 y 2022, los cuales continúan inscritos en dicho registro.
- Respecto al seguimiento al Plan de Mejoramiento producto de la autoevaluación resultado de la Acción de Control - ACC2021-007, persisten situaciones relacionadas con EDL y RPCA, debido a falencias en el ejercicio de autoevaluación, control y seguimiento a los resultados de la gestión y de las acciones en desarrollo para mitigar o eliminar las causas que dieron origen a las observaciones.
- Inconsistencias en el diligenciamiento y formalización de los acuerdos de gestión y de las actas de entrega del puesto de trabajo por las partes que intervienen en la suscripción de dichos documentos; esto debido a falencias en su control y seguimiento.
- Desactualización de los procedimientos y de la cartilla valoración del desempeño del Proceso de Talento Humano, los cuales no están alineados con lo dispuesto en la normatividad que regula las EDL; así como carencia de un procedimiento para los trámites de RPCA. Adicionalmente, la matriz de riesgos del proceso no se encuentra ajustada a la nueva estructura de la entidad, por cuanto no contempla riesgos, causas y controles asociados a las modificaciones y actualizaciones que a nivel normativo e institucional se han presentado para el proceso desde 2018.
- La CNSC actualmente adelanta el Proceso de Selección DIAN 2238 de 2021 - Modalidad de Ascenso, para los funcionarios de carrera administrativa de la UAE - DIAN, con un total de 622 vacantes ofertadas, el cual se encuentra en la etapa de revisión de antecedentes. Esta acción



permitirá iniciar próximamente los nombramientos en periodo de prueba para la provisión en forma definitiva de las vacantes que fueron convocadas.

- La entidad convocó la conformación de la comisión de personal, respecto de la cual se nombró a los representantes, se estableció el reglamento de funcionamiento y conforme a ello realizó las sesiones ordinarias.

8. RECOMENDACIONES

- Realizar monitoreo y seguimiento al reporte oportuno de las OPEC – SIMO de conformidad con los términos establecidos por la normatividad vigente y agilizar el reporte de las 389 vacantes definitivas pendientes de registro, con el fin de tener información actualizada, clara y veraz de las vacantes disponibles de la entidad en la página de la CNSC.
- Reforzar el control de la Subdirección de Desarrollo de Talento Humano en relación con la oportunidad en la realización de las EDL y la remisión a Nivel Central con prelación de los casos de Calificación Final “*No Satisfactoria*”, para proferir en término el acto administrativo correspondiente. Así mismo, mejorar el canal de comunicación por la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano con la Subdirección de Gestión del Empleo Público al igual que con sus pares en el Nivel Seccional o delegado.
- Habilitar los recursos técnicos en los que ha invertido la DIAN, tales como Kactus, que dentro de sus funcionalidades debe permitir que el proceso de concertación, seguimiento, calificación y formalización de las EDL se surta de manera digitalizada al momento de diligenciarse, generar reportes consolidados, evitar pérdida de información y reprocesos al interior de las dependencias.
- Realizar una adecuada supervisión, seguimiento y monitoreo a las solicitudes de anotaciones de los funcionarios de la entidad en el RPCA, en la oportunidad prevista, para así contar con información veraz y real frente a los registros por inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el aplicativo administrado por la CNSC.
- Agilizar la cancelación del RPCA 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.

Oficina de Control Interno

Carrera 8 # 6C-38. Piso 6. Edificio San Agustín | 6017428973 - 3103158107

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN



- Fortalecer el ejercicio de autoevaluación a cargo de la segunda línea de defensa para revisar, ajustar o complementar las acciones implementadas en el plan de mejoramiento, con el fin de que resuelvan de fondo las desviaciones identificadas y documentar el seguimiento o monitoreo periódico realizado para el logro de los objetivos planteados, en pro de la mejora continua.
- Hacer seguimiento a los planes de mejoramiento y realizar autoevaluaciones permanentes a la gestión, que permitan orientar y generar alertas clave para la toma de decisiones y establecer tendencias que orienten las acciones de mejoramiento de la entidad, encaminadas a tomar medidas correctivas y preventivas para subsanar los hechos que generaron los incumplimientos de la Circular 0010 de 2020 de la CNSC.
- Reforzar los controles y autocontroles en la formalización de las actas de entrega, informes y acuerdos de gestión, que permitan la transferencia del conocimiento y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Efectuar revisión y ajuste de la matriz de riesgos, los procedimientos, documentos del listado maestro que hacen parte del proceso de talento humano, alineados a la nueva estructura de la entidad, con el fin de mitigar la exposición a riesgos derivados de actualizaciones normativas y evitar reprocesos.

ENRIQUE CASTIBLANCO BEDOYA
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Stella Chaverra Valenzuela
Adriana Guevara Jiménez
Anggie Carolina Reyes Rodríguez
Karen Eliana Suárez Vargas
Clara Evangelina Gaitán Fajardo – Líder

Revisó: Luis Alfredo Reyes Parra – Evaluador Despacho OCI
Claudia Marcela Quiceno Duque – Jefe Coordinación Auditoría Integral – OCMIQ

Oficina de Control Interno

Carrera 8 # 6C-38. Piso 6. Edificio San Agustín | 6017428973 - 3103158107

Código postal 111711

www.dian.gov.co

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN