 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 15

INFORME DE SEGUIMIENTO CARRERA ADMINISTRATIVA– VIGENCIA 2022

Este informe se presenta con fundamento en directrices dadas por las Circulares Externas No. 010 de 2021¹, No. 0011 de 2021² y la Circular Externa **2022RS116086** de la Comisión Nacional Servicio Civil – CNSC en las cuales se imparten instrucciones en temas fundamentales de la vigilancia de la carrera administrativa a los Jefes de Control Interno de las entidades del Sistema General de Carrera Administrativa.

1. OBJETO DE SEGUIMIENTO

Evaluar el cumplimiento de normas de carrera administrativa en el Concejo de Bogotá y lineamientos dispuestos por la CNSC, relacionados con los procesos de carrera administrativa.

2. FECHA DE SEGUIMIENTO

10 de Octubre 2023

3. PROCESO / DEPENDENCIA

Talento Humano

4. AUDITORES


Ronald Leonel García Velandia

5. AUDITADOS

Proceso de Talento Humano

¹ <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-08/circular-010-de-2020-oficinas-de-control-interno.pdf>

² https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-11/circularno_20211000000117_2021.pdf

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 2 DE 15

6. RESULTADOS DE SEGUIMIENTO

La planta de personal del Concejo de Bogotá al inicio del 2023, estaba conformada por 171 cargos, de los cuales el 88.9%, es decir 152 corresponden a funcionarios de carrera administrativa, los cuales son objeto del presente seguimiento.

A continuación, se muestra la composición de la planta de personal:

PLANTA DE PERSONAL POR TIPO DE EMPLEO ENERO DE 2023

Tipo de empleo	Número	%
<i>Carrera Administrativa</i>	152	88,9%
<i>Libre Nombramiento y Remoción</i>	15	8,8%
<i>Periodo Fijo</i>	4	2,3%
<i>Total de empleos / planta de personal</i>	171	100,0%

Tabla N°1.³ Plan Estratégico Talento Humano 2023

Para realizar este seguimiento se consultó información en la red interna del Concejo de Bogotá, se envió formalmente a la Dirección Administrativa el 24 de agosto del 2023 memorando con CORDIS 2023IE12381 con cuestionario referente a la carrera administrativa y se consultaron las siguientes páginas web:


<https://sideap.serviciocivil.gov.co/sideap/publico/directorio/>

<https://snies.mineducacion.gov.co/portal/>

6.1 REPORTE O ACTUALIZACIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA

Se solicitó a la Dirección Administrativa el reporte de la OPEC (oferta pública de empleos de carrera) en el aplicativo SIMO de las vacantes definitivas con el fin de verificar el lineamiento dado por Circular Externa N° 0011 de 2021 que establece que:

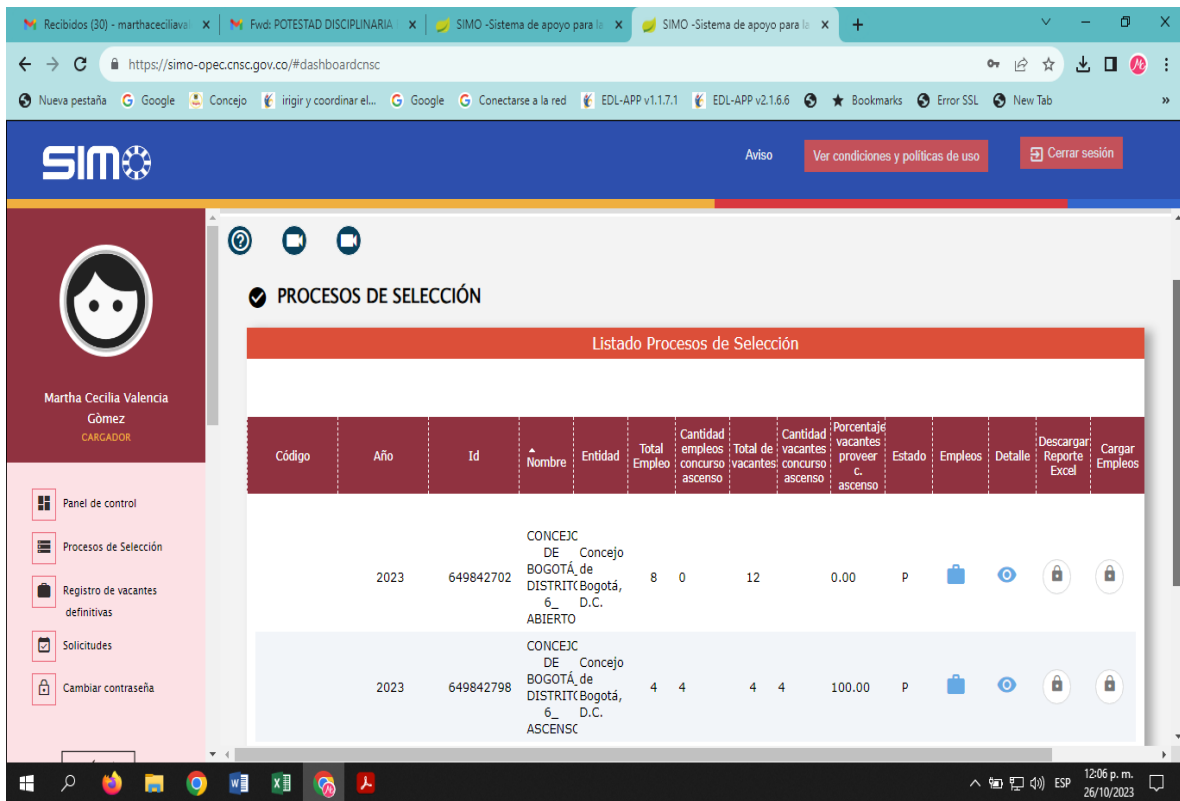
³ Fuente Plan Estratégico Talento Humano 2023.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 3 DE 15

“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...”

“... Tanto el representante legal, como el jefe de la unidad de personal de la entidad, o quien haga sus veces, serán los responsables del reporte correcto y oportuno de la OPEC y su omisión constituye una violación a las normas de carrera administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC, de conformidad con lo establecido en la el parágrafo 2 del artículo 12 de la Ley 909 de 2004.”


Para lo cual se remitió imagen del registro de vacantes en SIMO el cual se muestra a continuación:



The screenshot shows the SIMO web application interface. The user is logged in as Martha Cecilia Valencia Gómez. The main content area displays a table titled "Listado Procesos de Selección" with the following data:

Código	Año	Id	Nombre	Entidad	Total Empleo	Cantidad empleos concurso ascenso	Total de vacantes	Cantidad vacantes concurso ascenso	Porcentaje vacantes proveer c. ascenso	Estado	Empleos	Detalle	Descargar Reporte Excel	Cargar Empleos
	2023	649842702	CONCEJC DE BOGOTÁ de DISTRITC Bogotá, 6_ D.C. ABIERTO	Concejo	8	0	12	0.00	P					
	2023	649842798	CONCEJC DE BOGOTÁ de DISTRITC Bogotá, 6_ D.C. ASCENSC	Concejo	4	4	4	4	100.00	P				


En esta se observa que a la fecha de entrega de la información 26 de octubre, se han reportado 16 vacantes, de las cuales 8 son para concurso abierto y 4 para ascenso.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 4 DE 15

Sin embargo, no se envió la información al detalle por tanto no se pudo verificar su cumplimiento en la oportunidad del registro:

A continuación se observa vacancias definitivas a la fecha:

VACANCIAS DEFINITIVAS					
No	CARGO	COD.	Grado	DEPENDENCIA	Resolución con la que entro en vacancia
1	Profesional Especializado	222	5	Secretaria General	Resolución 158 del 28 de marzo de 2022
2	Profesional Especializado	222	4	Secretaria General	Resolución 199 del 8 de abril de 2022
3	Profesional Universitario	219	3	Control Interno	Resolución 272 del 19 de julio de 2022
4	Profesional Universitario	219	3	Planeación	Resolución 343 del 06 de septiembre de 2021.
5	Profesional Universitario	219	3	Dirección Administrativa	Resolución 598 del 22 de diciembre de 2021
6	Profesional Universitario	219	2	Comunicaciones	Resolución 295 del 9 de agosto de 2021
7	Profesional Universitario	219	2	Secretaria General	Resolución 249 del 11 de mayo de 2022.
8	Profesional Universitario	219	1	Dirección Jurídica	Resolución 601 del 22 de diciembre de 2021.
9	Auxiliar Administrativo	407	1	Transversal	Resolución 291 del 6 de mayo de 2020
10	Auxiliar Administrativo	407	3	Transversal	Resolución 0100 del 13 de febrero de 2023.
11	Secretario	425	3	Transversal	Resolución 185 del 02 de marzo de 2023.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 5 DE 15

VACANCIAS DEFINITIVAS					
No	CARGO	COD.	Grado	DEPENDENCIA	Resolución con la que entro en vacancia
	Ejecutivo				
12	Auxiliar Servicios Generales	370	3	Transversal	Resolución 249 del 21 de marzo de 2023.
13	Auxiliar Servicios Generales	370	3	Transversal	Resolución 477 del 26 de mayo de 2023.
14	Auxiliar Servicios Generales	370	3	Transversal	Resolución 375 del 09 de septiembre de 2021
15	Auxiliar Servicios Generales	370	3	Transversal	Resolución 597 del 22 de diciembre de 2021.
16	Auxiliar servicios generales	370	3	Transversal	Resolución 477 del 22 de mayo de 2023.


Tabla 2: Vacancias Definitivas

Por tanto, se debe hacer el seguimiento de este reporte por parte de la Dirección Administrativa con el fin de cumplir el plazo establecido por la circular externa N° 0011 de 2021.

6.2 PROCESO DE PROVISIÓN TRANSITORIA

Se observó que a pesar de que se surtió el proceso de encargo en las siguientes convocatorias, los funcionarios continuaron en las mismas dependencias y desempeñando las mismas funciones es decir, no se asumieron las funciones del encargo:

No.	Nombre	Empleo titular	Encargo	Ubicación encargo	Situación octubre 1 del 2023	Observación
2-2021	Henry Mauricio Guevara Joya	Profesional Universitario 219-02	Profesional Universitario 219-03*	No Asumió Las Funciones Del Encargo	Continúa el encargo en la Dirección Jurídica.	Modificación Manual de funciones Resolución

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 6 DE 15


No.	Nombre	Empleo titular	Encargo	Ubicación encargo	Situación octubre 1 del 2023	Observación
				En Planeación		105 del 2022 artículo segundo inclusión de un nuevo perfil.
3-2021	Morrison Tarquino Daza	Auxiliar Administrativo 407-11	Profesional Universitario 219-02*	No asumió las funciones del encargo en la Dirección Jurídica	Continua en el encargo en la Comisión de Hacienda	
10-2022	William Sotelo Orduña	Auxiliar Administrativo 407-04	Auxiliar Administrativo 407-11*	No asumió las funciones del encargo en sistemas	Continua encargo en historia laborales	
2-2023	Tais Elena Rodriguez Martinez	Secretario Ejecutivo 425-09	Secretario Ejecutivo 425-11*	No asumió las funciones del encargo en la dirección administrativa	Continua encargo en Comisión del Plan	
4-2023	Kristel Zolandy Albarracin Garcia	Secretario Ejecutivo 425-05	Secretario Ejecutivo 425-08*	No asumió las funciones del encargo en la Comisión del plan	Continua en la Dirección Financiera	

Tabla 3 Convocatorias internas en los que el titular no asumió las funciones del encargo⁴

Al quedarse el funcionario en el mismo cargo se desnaturaliza la figura del encargo que según Criterio Unificado 13082019 de 2019 Comisión Nacional del Servicio Civil se establece como:

“Instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose temporalmente de las propias de su cargo.

⁴ Fuente: Respuesta de la Dirección Administrativa emitida mediante Cordis2023EE14893 del 29 de agosto del 2023, consulta nombramientos en la red interna e indagación a la vista.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 7 DE 15

Al indagar sobre cómo se comunica la continuidad en el mismo empleo a pesar de la situación de encargo, se observa que se realiza a través de un memorando, donde se explica : se da por “necesidades del servicio” y para los cargos asistenciales se informa la continuidad en la ubicación del funcionario del nivel asistencial por el carácter global de la planta de empleos ya que estos son transversales a todos los procesos.

Observando así, que las convocatorias internas que no se asumen por el titular son avaladas por la Dirección Administrativa; lo que va en contravía con las siguientes políticas de operación:


- **Política de Operación 4.5** : “ *Las condiciones expuestas en la Convocatoria Interna, no podrá ser modificadas por ningún motivo, por lo que el funcionario que acceda al encargo debe tener claridad que, al momento de aceptar al encargo, y ser seleccionado para ocupar el empleo, deberá desempeñar las labores en la dependencia y ubicación física del empleo descrita en el Manual de Funciones y la Convocatoria Interna, de lo contrario se dará traslado a la autoridad competente por afectar el normal funcionamiento de administración y no cumplimiento de las funciones.*”
- **Política de Operación 4.10**: “*De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.10.1. del Decreto 1083 de 2015, el encargo es una situación administrativa, para la provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los funcionarios de carrera administrativa, que cumplan los requisitos y el nominador los designe de manera transitoria para asumir las funciones propias del Encargo...*”

Adicionalmente, al indagar sobre qué acciones realizó la Dirección Administrativa cuando no se asume el encargo , no se observó evidencia de ninguna acción, ya que según el procedimiento se debe aplicar la política de operación 4.5 ya citada anteriormente y la política de operación 4.7 referente a “*Los funcionarios que sean encargados en otra dependencia deberán hacer entrega del cargo a su jefe inmediato mediante acta y a su vez solicitar la evaluación parcial, de acuerdo con las disposiciones legales, esta evaluación se tendrá en cuenta para efectos de participación en el Plan de Incentivos correspondiente y para decidir sobre la permanencia del funcionario en el encargo.*”


Finalmente, también se observó Acuerdo laboral 055 del 2021 establece que “La administración del Concejo de Bogotá D. C., garantizará el inicio del procedimiento de encargos en un lapso no mayor a 30 días después de presentada la vacante temporal o definitiva y que el funcionario en encargo ejerza la función para la cual fue convocado (Circular 100-001-2020 DAFP) (Acordado 2 de junio acta 20)”

A la fecha de corte del informe también se observaron las siguientes reubicaciones:

No.	Nombre	Empleo titular	Encargo	Ubicación encargo	Situación octubre 1 del 2023	Observación
5-202	Ana María Bernal	Profesional Universitario	02 Profesional	Asumió funciones del	Reubicada a la oficina de	Renuncio a encargo en

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 8 DE 15

No.	Nombre	Empleo titular	Encargo	Ubicación encargo	Situación octubre 1 del 2023	Observación
2	Cruz	219-02	Universitario 219-03	encargo en actos administrativos	planeación en el 2023	Octubre.
10-2022	Johanna Marcela Cuellar Báez	Profesional universitario 219-02	Profesional universitario 219-03		Se reubico a el titular de Profesional universitario 219-03 de Secretaria General / Gestión Documental en la Secretaria General de forma previa a expedir el encargo.	Al surtir el encargo en la convocatoria 10 se publicó perfil de la Secretaria General y no el del titular de Gestión Documental.
14-2022	Guiovanna Shirley Reita Clavijo	Técnico Operativo 314-05	Profesional Universitario 219-02	Asumió funciones del encargo en Secretaria General - Biblioteca	Reubicado en Carrera Administrativa en el 2023	
4-2023	Orfenio Espinosa Ramirez	Profesional Universitario 219-02	Profesional Universitario 219-03	No asumió las funciones del encargo en la Comisión de hacienda	Fue reubicado en la Dirección Administrativa. Terminación del encargo posterior.	La reubicación no era viable ya que no contenía el NBC Ciencia política y relaciones internacionales que se incluyó de forma posterior través de la Resolución 800 de 2023
6-2023	Gerardo Bermudez Sanchez	Auxiliar Administrativo 407-08	Profesional Universitario 219-02	Asumió funciones de reubicación	Reubicado en biblioteca. Terminación del encargo posterior.	

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 9 DE 15

No.	Nombre	Empleo titular	Encargo	Ubicación encargo	Situación octubre 1 del 2023	Observación
2022	Adriana Pastrana	Auxiliar Servicios Generales, Código 470, Grado Salarial 03.			Reubicado en correspondencia a no se especifica a que cargo.	Renuncio a Encargo dado mediante la Resolución 0458 del 2022 a través de la Resolución 0606 del 25 de agosto del 2022.

Tabla 4 reubicaciones ⁵

Frente a ello, el Decreto 1083 del 2015 en los ARTÍCULO 2.2.5.4.2 referente a Traslado o permuta y el **ARTÍCULO 2.2.5.4.6** Reubicación determina que estas figuras se dan cuando existen “funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.” Frente a ello, se observó que las reubicaciones se realizaron a la misma categoría del empleo, sin embargo, la reubicación del cargo convocado en la convocatoria 4 del 2023 no era viable, pues el perfil del empleo no contenía el NBC del encargo, que se incluyó de forma posterior a través de la Resolución 800 de 2023.


Adicionalmente, no se precisa en el memorando de reubicación del Auxiliar Servicios Generales, Código 470, Grado Salarial 03 a correspondencia a qué cargo se le reubica en el proceso de correspondencia.

6.3 PUBLICACIÓN CONVOCATORIA

Se indago sobre la publicación de la Convocatoria 5 del 2022 que según la actividad 5.4 del procedimiento, se debe publicar en los siguientes espacios Carteleras Internas; Correo Masivo, Red interna e Intranet de lo cual se entregaron los siguientes soportes:

- Carteleras Internas: Correo al proceso de Comunicaciones para la publicación (Acta de fijación)
- Correo Masivo: Correo Masivo
- Red interna: Soporte verificado en la red interna en red
Administrativa\TalentoHumano\CarreraAdministrativa\Convocatorias Internas

⁵ Fuente: Respuesta de la Dirección Administrativa emitida mediante Cordis2023EE14893 del 29 de agosto del 2023, consulta nombramientos en la red interna e indagación a la vista.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 10 DE 15

- Intranet: <https://concejodebogota.gov.co/convocatoria-interna-005-de-2022/corporacion/2022-05-04/160446.php>

Comprobando la debida publicación de la convocatoria, no obstante, se recomienda que en el correo masivo se anexe registro fotográfico de la publicación con el fin mejorar el ambiente de control del proceso y garantizar que puedan darse las reclamación y postulaciones de los funcionarios interesados.

6.4 PUBLICACIÓN DE RESULTADOS

El procedimiento establece en la actividad 5.14 que *“Una vez emitido el acto administrativo para la provisión del encargo o en su defecto el nombramiento provisional, se publicarán en la red administrativa\talentohumano\Carrera Administrativa\Convocatorias Internas.”*

Se pudo verificar que se da cumplimiento a esta actividad, sin embargo, no se garantiza el principio de transparencia y publicidad que se establece el procedimiento; se recomienda publicar los resultados de igual forma que en proceso de convocatoria, estableciendo claramente, quienes se postularon y el criterio por el cual se adjudicó el encargo, lo cual contribuye a mejorar el ambiente de control y así el ambiente laboral en la Corporación

A su vez, se identificó que en las resoluciones, cuando se informa quienes se postularon, solo se nombran los de opción preferencial, lo cual puede generar falencia en el componente de información y comunicación del proceso, de allí la importancia de ampliar el alcance y el medio de la publicación de los resultados, informando los postulados a pesar de que no cuenten con la opción preferente.


Lo que también contribuye a que se garantice el derecho a hacer reclamación sobre el acto administrativo, ya que el Criterio Unificado 13082019 de 2019 Comisión Nacional del Servicio Civil establece que:

“Dentro de los (10) diez días hábiles siguientes a la publicidad del acto presuntamente lesivo del derecho a encargo o a partir de la fecha en que tuvo conocimiento del mismo, el servidor de carrera administrativa que considere vulnerado su derecho a encargo, podrá interponer escrito de reclamación de primera instancia ante la Comisión de Personal de la entidad.”

Por tanto, con la actividad actual del procedimiento no se garantiza la publicidad y transparencia de los resultados.

6.5 ENTREGA DE PUESTO DE TRABAJO

Se observó debilidad por parte del proceso de talento humano, ya que no se realiza seguimiento a la entrega del puesto de trabajo en su rol de primera línea de defensa y líder del proceso, puesto que en el procedimiento se delega esta función a los jefes inmediatos y al funcionario encargado

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 11 DE 15

sin ningún seguimiento por la Dirección Administrativa. Lo cual se referencia en la Política de Operación 4.7

“Los funcionarios que sean encargados en otra dependencia deberán hacer entrega del cargo a su jefe inmediato mediante acta y a su vez solicitar la evaluación parcial, de acuerdo con las disposiciones legales, esta evaluación se tendrá en cuenta para efectos de participación en el Plan de Incentivos correspondiente y para decidir sobre la permanencia del funcionario en el encargo.”

6.6 PUNTOS DE CONTROL REQUISITOS MÍNIMOS PARA ENCARGOS

Con el fin de verificar el punto de control 5.3 se solicitó presentación de estudio de cumplimiento de requisitos al Equipo Técnico de Talento Humano para las convocatorias No. 5 y 13 de 2022, para lo cual se presentó actas del abril 29 y de noviembre 23 de 2022.


También se solicitó soporte del punto de control 5.11 consistente en la emisión del Certificado de que el funcionario cumple la totalidad de requisitos por parte del Director Administrativo, el cual también se suministró.

Adicionalmente, se observó que existe otro punto de control que realiza la Dirección Jurídica quien avala los nombramientos.

No obstante, al evaluar los nombramientos de encargos realizados en la vigencia 2022 y al verificar los requisitos mínimos se observó incumplimiento del NBC en los siguientes encargos:

Resolución / Cargo	Nombrado	Profesional – Institución Educativa/ NBC (SNIES)	Requisito en educación	Observación
Res. 0657-22 Nombramiento Profesional 219-01	Rover Otalvaro López	*Ingeniero De Procesos Industriales * Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central * NBC: Ingeniería mecánica y afines ⁶	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimientos en: Derecho y afines; Educación; Comunicación Social, Periodismo y afines; Lenguas Modernas, Literatura, Lingüística y afines; Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Administración o Ingeniería Industrial y afines	El NBC Ingeniería mecánica y afines, no hace parte de los requisitos de educación del empleo.
Res. 0783-22 Nombramiento Encargo Johana Marcela Cuellar Báez Profesional	Johanna Marcela Cuellar Báez	*Licenciatura En Educación Básica Con Énfasis En Humanidades Y Lengua Castellana *Universidad Distrital-	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimientos en: Derecho y afines; Administración; Lenguas Modernas; Literatura; Lingüística y afines;	El NBC educación no corresponde al NBC del empleo.

⁶ Código SNIES del programa: 52554

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 12 DE 15

Resolución / Cargo	Nombrado	Profesional – Institución Educativa/ NBC (SNIES)	Requisito en educación	Observación
219-03		Francisco José De Caldas * NBC <u>Educación</u> ⁷	Comunicación Social, Periodismo y afines o Ciencia Política; Relaciones Internacionales. Los NBC del cargo del titular en el proceso de gestión documental eran: Bibliotecología, Otros de ciencias sociales y humanas, administración; Lenguas Modernas, Literatura, Lingüística y afines	Nota: Se surtió mediante convocatoria 10 que no público el cargo del titular que pertenecía al proceso de Gestión Documental.
Res 0942-22 Nombramiento Encargo Dora Nancy Guanumen Profesional 219-02	Dora Nancy Guanumen	*Institución Universitaria de Colombia * NBC: Ingeniería química y afines ⁸	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimientos en: Ingeniería Industrial y afines; Administración; o Comunicación Social, Periodismo y afines.	Se consultó con el Ministerio de Educación quienes revisan el NBC. ⁹

Tabla 5: Encargos realizados sin el cumplimiento de los requisitos del NBC¹⁰

6.7 CRITERIOS DE DESEMPATE

El procedimiento contempla la Resolución 192 del 2020 “Por la cual se establecen los criterios de desempate para la provisión de empleos de carrera mediante encargo, cuando existe pluralidad de servidores que cumplen requisitos “. La cual se modificó mediante la Resolución 853 del 2022, por tanto es necesario actualizar el procedimiento con la normatividad actual.


Como se mencionó anteriormente en el apartado de “Publicación se resultado” se recomienda se informen abiertamente la aplicación y evaluación de los criterios de desempate con el fin de mejorar el ambiente de control y la precepción del transparencia del proceso.

⁷ Código SNIES del programa 11348

⁸ Código SNIES del programa 108257

⁹ Radicado 2023-ER-731060: “después de revisar su solicitud con la Subdirección de Desarrollo Sectorial, se acordó que es pertinente que se remita a la sala de Ingeniería para que desde allí se emita concepto.” Una vez la secretaria técnica de la sala cuente con el concepto, este se remitirá a la Subdirección de Desarrollo Sectorial para que se gestione el cambio del SNIES”

¹⁰ Información tomada de “Directorio de Funcionario de entidades SIDEAP¹⁰” y “ SNIES¹⁰”

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 13 DE 15

7. CONCLUSIONES Y OBSERVACIONES


Una vez finalizado el seguimiento realizado por parte de la Oficina de Control Interno a la gestión realizada por parte de la Dirección Administrativa como líder del proceso de talento humano en temas de carrera administrativa, se concluye que se observaron fortalezas en el proceso en cuanto a la publicación de convocatoria y a la existencia de puntos de control, así como el reporte en el aplicativo SIMO de vacancias en vacancia definitiva. No obstante, se recomienda realizar acciones de mejora en cuanto a:

- Oportunidad en el reporte de la OPEC (oferta pública de empleos de carrera) en el aplicativo SIMO: Se pudo verificar el registro de las bacantes definitivas en el aplicativo SIMO sin embargo no se pudo verificar la oportunidad del registro establecidos por la Circular Externa № 0011 de 2021 de cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad, por tanto se debe hacer seguimiento por parte del proceso de talento humano.
- Encargos no efectivos: Se observó encargos que no fueron efectivos ya que el encargado siguió en el mismo cargo y desempeñando las mismas funciones desnaturalizando así la figura del encargo e incumplimiento políticas de operación del procedimiento así como Acuerdo laboral 055 del 2021.
- Publicación de resultados de las convocatorias: Se debe ampliar la publicación de resultados. Ya que garantiza el principio de transparencia y publicidad; se recomienda informar quienes se postularon así no tenga la opción preferente y la evaluación de los criterios de desempate, lo cual contribuye a mejorar el ambiente de control y así el ambiente laboral en la Corporación también de esta forma se garantiza el derecho a reclamación sobre el acto administrativo según los términos definidos en Criterio Unificado 13082019 de 2019 Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Seguimiento a la entrega de puestos de trabajo : El proceso de talento humano no realiza seguimiento a la entrega del puesto de trabajo ya que este se delega a los jefes inmediatos y al funcionario encargado sin ningún seguimiento por parte de la Dirección Administrativa,
- Puntos de control de verificación de requisitos mínimos para encargo: A pesar que existen 3 puntos de control para la adjudicación de los encargos, se observó falencias en cuanto a los requisitos mínimos de exigidos.
- Criterios de desempate: Se debe actualizar el procedimiento con los criterios de desempate vigentes.

Este análisis conlleva a evidenciar que la Corporación se enfrenta falencias en la dimensión de Talento Humano de MIPG que tienen como origen estructural, la desactualización del manual de funciones y la necesidad de realizar el rediseño institucional que se hace eminente dadas las necesidades del servicio y modernización de la Administración.

La última actualización de fondo que se le hizo al manual de funciones del Concejo de Bogotá, se realizó mediante la resolución 514 del 2015, las demás modificaciones realizadas mediante las resoluciones 717 del 2015, 671 del 2017, 421 del 2018, 105 del 2022, 773 del 2022, resolución 504 del 2023 y Resolución 800 de 2023 han sido de forma parcial.

No obstante, a pesar de que en las dos últimas actualizaciones, se ha avanzado en la inclusión de NBC, la falta de la actualización y obsolescencia del manual de funciones conforme a la necesidad

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 14 DE 15

de modificar la estructura organización y el mapa de procesos dada la continua modernización de la administración en temas como participación, innovación entre otros hace inminente avanzar en la aplicación del criterio de flexibilidad que refiere el literal b) del numeral 3 del artículo 2 de la Ley 909 de 2004, que establece:

“La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley”

Esta falencia se genera principalmente por incumplimiento del el Decreto 1800 del 2019 artículo 2.2.1.4.1 referente a la Actualización de plantas de empleo que estipula que “las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

- a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
- b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
- c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
- d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
- e. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.
- f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

Así como el deber de la Corporación de aplicar de la Resolución 667 del 2018 por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas y en cumplimiento del acuerdos laborales del 2021¹¹ y la Resolución 629 del 2018 del DAFP que da un término de 6 meses para adecuarse en los manuales de funciones y las competencias de acuerdo a la Ley 1409 del 2010 que reglamenta el ejercicio profesional de la Archivística.

Jefe Oficina de Control Interno

¹¹ Disponible en la página web: <https://concejodebogota.gov.co/acuerdo-de-negociacion-colectiva-2021/cbogota/2021-10-27/183034.php> (Pág. 6 Mejora del Manual de Funciones)



CONCEJO DE
BOGOTÁ, D.C.

PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

CÓDIGO: EVI-FO-015

INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

VERSIÓN: 01

VIGENCIA: 20-Dic-2019

PÁGINA **15** DE **15**