

OFICINA DE CONTROL INTERNO

**INFORME DE SEGUIMIENTO CIRCULARES 001 DE 2020; 010 DE 2020 COMISION
NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y DIRECTIVA 15 DE AGOSTO DE 2022-
PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

Bogotá, D. C., 30 de mayo de 2023

OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento por parte de la Secretaría de Educación del Distrito de las normas de carrera administrativa de acuerdo con el direccionamiento establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil circulares 001 y 010 de 2020, en concordancia con lo señalado por la Procuraduría General de la Nación según Directiva 015 de 2022.

ALCANCE

Comprende la revisión de los aspectos relacionados en las disposiciones normativas enunciadas en el objetivo general, tomando los siguientes períodos:

- Proceso de selección de personal: último trimestre 2023 a 20 de mayo de 2023.
- Evaluación del desempeño laboral desde el 1 de enero de 2022 al 31 de enero de 2023.
- Concertación de compromisos laborales para la vigencia 2023-2024.
- Procesos de provisión transitoria (encargos) con corte al 20 de mayo de 2023.
- Conformación comisiones de personal: primer trimestre 2023.

CRITERIOS

- Ley 909 de 2004 del Congreso de la República, *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto 1083 de 2015 del presidente de la República, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
- Decreto 498 de 2020, *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
- Decreto 311 del 29 de julio de 2022, expedido por la Alcaldía Mayor, *“Por el cual se modifica la Planta de Empleos de la Secretaría de Educación del Distrito y se dictan otras disposiciones”*.
- Circular externa 0001 DE 2020 Instrucciones para la aplicación del criterio unificado *“Uso de Listas de Elegibles en el contexto de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019”*, en procesos de selección que cuentan con listas de elegibles vigentes.
- Circular externa No. 10 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil *“Por medio del cual se busca la Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.”*
- Directiva 015 de 2022, expedida por la Procuraduría General de la Nación, sobre obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia del empleo y de la función pública en el estado colombiano.

METODOLOGÍA

El seguimiento se adelantó bajo el análisis de la respuesta que emitió la Oficina de Personal con el No. I-2023-57057, en respuesta al requerimiento que hizo la Oficina de Control Interno por oficio I-2023- 51830.

Para la verificación de la planta y vacantes reportadas se adelantó cruce entre lo reportado por la Oficina de Personal y lo establecido por el decreto 311 de 2022.

En lo atinente a los encargos se adelantaron consultas a través del enlace dispuesto en la página web de la entidad en lo que respecta al personal docente y administrativo.

Para la evaluación del desempeño se revisó la información reportada y se adelantó cruces frente a las reclamaciones adelantadas a través del aplicativo de correspondencia SIGA.

Se analizó la información sobre el funcionamiento y conformación de la comisión de personal.

Se tuvo en cuenta el informe de seguimiento sobre el estado de avance en el cumplimiento de la directiva 015 de 2022 de la procuraduría general de la nación, por parte de las entidades distritales (31 de octubre de 2022), adelantado por la Veeduría Distrital que fuera remitido a la Oficina de Personal por parte de la Oficina de Control Interno el 3 de marzo mediante oficio I-2023-29855.

RESULTADOS

La Oficina de Control Interno, en adelante OCI, en desarrollo del Plan Anual de Auditoría 2023 y siguiendo el direccionamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil definido en las circulares externas No.01 y No.010 de 2020 que exhorta a los jefes de Control Interno cuyo sistema de carrera administrativa es administrado y vigilado por la CNSC para que en el ejercicio de sus facultades, evidencian algún tipo de irregularidad sobre empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y conformación de las Comisiones de Personal, que ocasionen la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa, reporten a la CNSC; razón por la cual y dando igualmente aplicación a la Directiva 015 de agosto de 2022, emanada de la Procuraduría General, esta dependencia adelanta el seguimiento, abordando los siguientes aspectos:

1. Selección de personal.

La circular 010 de 2022, de la CNSC establece que el jefe de la Oficina de Control Interno debe brindar colaboración cuando identifique el no cumplimiento de la Ley 1960 de 2019 que obliga a los representantes legales de las entidades, apoyados en sus Unidades de Personal a reportar todas sus vacantes para poderlas proveer por mérito.

De acuerdo con la información requerida y suministrada por la Oficina de Personal a través del memorando interno I-2023-57057 del 11 de mayo, la conformación de la planta de personal administrativo, discriminado por cargo, el número de empleos y las vacantes generadas y reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil para el concurso en la modalidad abierto y de ascenso, es la siguiente:

Cuadro No. 1 Planta de personal con corte a 14 de abril de 2023

Nivel	Denominación del cargo	Empleos planta aprobada	Vacantes	Vacantes concurso abierto	Vacantes concurso ascenso
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo 407	1869	732	500	232
	Celador	2	1	1	
	Conductor	21	4	4	
	Secretario	346	74	70	4
	Secretario ejecutivo	41	7	4	3
TECNICO	Técnico operativo	200	144	135	9
PROFESIONAL	Especializado	154	33	11	22
	Universitario	339	88	37	51
TOTALPLANTA		2972	1083	762	321

Fuente: Tomada reporte Oficina de Personal I-2023-57057

En el cuadro anterior, se presenta un resumen de la planta de personal reportada por niveles y denominación del empleo en donde se observa que el total de vacantes fue de 1083 de los cuales el 70,3% se van a proveer a través de concurso abierto y el restante 29,6% por la modalidad concurso de ascenso. En el cuadro se describe para cada uno de los niveles el número de vacantes para provisión por las dos modalidades señaladas.

Como soporte de lo señalado por la Oficina de Personal, se establece la resolución No 18588 del 30 de noviembre del 2022, expedida por la SED, por la cual se dispone del recaudo de recursos por parte de la entidad, para financiar los costos que le corresponden del proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa vacantes de la planta de personal administrativo de personal a la CNSC.

En los considerandos del acto administrativo señalado anteriormente, se establece que el valor estimado para la provisión de los empleos es de TRES MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y UN MIL SETECIENTOS PESOS (\$3.731.700) M/CTE, que corresponden a cinco (105) empleos, con mil trece (1.013) vacantes.

De otra parte a través del enlace de la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil: <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/distrito-capital-5#1-secretaria-de-educacion-del-distrito-de-bogota>, se establece que ya se publicó ACUERDO No.26 DE 2023, "Por el cual

se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de ASCENSO y ABIERTO, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BOGOTÁ - Proceso de Selección No 2499 de 2023 - Distrito Capital 5"; así como el Anexo Técnico "Por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del "proceso de selección distrito capital 5", en las modalidades de ascenso y abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá, proceso de selección No. 2499 de 2023".

Al adelantar cruce de la planta aprobada en la entidad de acuerdo con el decreto 311 de 2022 del 29 de julio de 2022, expedido por la Alcaldesa Mayor de Bogotá, se establece una diferencia total de tres grados así: 2 cargos nivel asistencial y un cargo en el nivel profesional, es decir la planta aprobada para el nivel asistencial es de 2277 y la planta reportada por la Oficina de Personal según Oficio I-2023-57057 es de 2279; de igual forma se observa que para el nivel profesional se reportan 483 empleos y la planta aprobada es de 492, situación que requiere ser clarificada.

2. Evaluación del Desempeño Laboral

La Ley 909 determina que el desempeño del empleado de carrera debe ser evaluado y calificado de acuerdo con los parámetros establecidos, diseñados en función de las metas y en consideración a que la entidad no cuenta con su propio Sistema de Evaluación, se adopta el desarrollado por el Sistema de Evaluación tipo establecido por la CNSC, a través del acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018.

En desarrollo de lo señalado en la Directiva 01 de 2020, el jefe de Control Interno verificó el cumplimiento normativo del proceso de evaluación de desempeño laboral anual y ordinario durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 al 31 de enero de 2023.

De igual forma, se verificaron los resultados de la concertación de compromisos adelantada para los funcionarios de carrera entre el periodo comprendido del primero de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.

La información suministrada por la Oficina de Personal es la siguiente:

Cuadro No.2. Evaluación y concertación funcionarios SED

Nivel jerárquico	Empleos objeto de evaluación anual 2023	Funcionarios con evaluación de desempeño 2023	Funcionarios que registran novedades	Empleos objeto de concertación de compromisos 2023-2024	Funcionarios con quienes el superior jerárquico concertó compromisos 2023-2024
Profesional	423	415	8	433	423
Técnico	48	46	2	50	48
Asistencial	1421	1401	20	1440	1422

Se evidencian diferencias entre los empleados susceptibles de evaluación del desempeño y concertación de compromisos, frente a lo cual la Oficina de Personal de la entidad señaló que en lo correspondiente a los funcionarios con evaluación de desempeño pendientes del período 2022-2023, obedece a diferentes situaciones administrativas y que, según las los soportes aportadas se establece gestión ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para subsanar las inconsistencias presentadas y que serán objeto de seguimiento posteriormente por parte de la OCI.

Sobre el número de funcionarios pendientes de concertación 2023-2024, de acuerdo con los resultados arrojados con el aplicativo EDL-APP administrado por la Oficina de Personal se encuentran en proceso de verificación con las Direcciones Locales y nivel institucional.

Frente a los requerimientos que versan sobre el tema, adelantados a la Oficina de Control Interno a través del aplicativo de correspondencia SIGA se respondió la solicitud presentada con radicado E-2022-2246 mediante el radicado de salida S-2023-283734 gestionando lo correspondiente al peticionario Camilo Páez Robayo.

De otra parte, revisado el aplicativo ISOLUCION se establece que se cuenta con el procedimiento denominado "Evaluación de Desempeño Laboral de Personal Administrativo 14-PD-026 5-24/Dic/2021", que se encuentra vigente y ajustado al quehacer del proceso actual.

3. Procesos de provisión transitoria encargos

Este proceso se surte con ocasión de lo señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, que indica que "mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos definidos por la normatividad para el efecto. Frente a este aspecto, la Comisión Nacional insta al jefe de Control Interno se informe sobre cualquier irregularidad que se presente al respecto.

Basado en lo anterior, se establece que verificada la página web de la Secretaría frente al proceso de encargos para personal administrativo y docente, se evidenció lo siguiente:

➤ **Encargos personal administrativo:**

La información publicada por la entidad en el enlace: https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/portal-institucional/encargos-administrativos, para surtir el proceso fue la siguiente:

1. Procedimiento versión 4 de febrero de 2023: [https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/Procedimiento_encargos V 4 23 02 2023.pdf](https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/Procedimiento_encargos_V_4_23_02_2023.pdf).
2. Cronograma proceso de encargos que se encuentra publicado por fases.
3. Resoluciones: corresponde a los actos administrativos expedidos por la entidad formalizando el respectivo encargo – última publicación mayo 25 de 2023.
4. Audiencias que se desarrollaran para la escogencia del candidato al encargo, indicando día y hora programada.
5. Anexos: en donde se publicó la información relacionada con las vacantes en los tres niveles de la entidad, estudio de análisis de planta teniendo en cuenta el perfil de los aspirantes.

De acuerdo con lo anterior, se concluye que los participantes en procesos de encargo cuentan con las garantías para adelantar las reclamaciones a que haya lugar en caso de encontrarse que no se surtió el procedimiento reglado.

➤ **Encargos Directivos Docentes**

La información publicada para adelantar los encargos de los directivos docentes se encuentra publicada en el enlace: https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/ofertas-de-empleo-encargos-directivos-docentes-sed., descrita de la siguiente manera:

1. Listado de vacantes encargos directivos docentes publicados el 15 de mayo del año en curso: https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/PUBLICACION_11_MAYO_2023.pdf.
2. Correos electrónicos Direcciones locales para la postulación.
3. Información general sobre los encargos de directivos docentes.

4. Lineamientos encargos directivos docentes del 12 de julio de 2017.:
https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/2019-04/Circular_No_006_12_07_2017_Lineamientos_encarg_directivos.pdf.
5. Requisitos mínimos para acreditar.
6. Histórico publicaciones vacantes para encargos.

4. Conformación de las Comisiones de Personal.

La Comisión de Personal es un órgano colegiado de dirección y gestión del empleo público y está conformada por dos representantes de la entidad designados por el nominador y dos representantes de los empleados elegidos por votación directa de éstos, por un periodo de dos (2) años contados a partir de la fecha de comunicación de la elección. La obligatoriedad del jefe de Control Interno frente a este aspecto es verificar la conformación de esta y que se convoque a elecciones a los representantes de los empleados y sus suplentes.

En la Secretaría de Educación mediante resolución 1630 del 2 de junio de 2022, fue conformada la Comisión de personal para el periodo 2022-2024, modificada por la resolución 3349 del 13 de octubre de 2022 y la Resolución 600 del 24 de febrero de 2023.

La Oficina de Control Interno como se evidencia en el Plan Anual de Autoría hace seguimiento trimestral en relación con el informe que se debe presentar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del aplicativo dispuesto para tal fin.

A través del enlace de la página web de la entidad: https://www.educacionbogota.edu.co/intrased/sites/default/files/2023-05/Acuerdo_001_de_2023_INTRASED.pdf, se dispuso el Acuerdo No. 001 DE 2023 (8 de mayo) “Por el cual se adopta el reglamento de organización y funcionamiento de la Comisión de Personal de la Secretaría de Educación del Distrito (SED) y se deroga el Acuerdo No. 003 de 2016”, en donde entre otros se define sus sesiones y convocatoria, funciones específicas en relación con los concursos, programas de capacitación, supresión de empleos, clima organizacional y sus funciones generales.

Para finalizar, se señala que en el último trimestre de 2022 la CNSC adelantó socialización del formulario de Control Interno del aplicativo SIMO 4.0 en el marco de la circular 010 de 2020 de esta entidad, así como de la Directiva 15 de la Procuraduría General de la Nación dirigida a los jefes de Control Interno como apoyo para el reporte de irregularidades en los procesos de selección de personal, evaluación del desempeño, provisión transitoria y registro público de carrera administrativa, razón por la cual se asistió a reunión para precisar

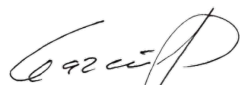
el alcance del mismo y a la fecha no se ha adelantado reporte alguno de irregularidades encontradas explícitamente en los numerales señalados anteriormente que se encuentran definidos en la Circular Externa 010 de 2020, expedida por la CNSC.

CONCLUSIONES

Del seguimiento adelantado se determinó que la entidad ha dado cumplimiento a los requerimientos señalados en las circulares 001 y 010 de 2020, en concordancia con lo señalado por la Procuraduría General de la Nación en la Directiva 015 de 2022, en cuanto a los procesos de selección de personal, evaluación del desempeño laboral, provisión transitoria y conformación de la Comisión de Personal.

RECOMENDACIONES

Aclarar los aspectos señalados en el informe por parte de la Oficina de Control Interno en cuanto a la planta total, así como el seguimiento adelantado en el proceso de evaluación del desempeño 2022-2023 y concertación de compromisos 2023-2024.



OSCAR ANDRÉS GARCÍA PRIETO
Jefe de Oficina de Control Interno

Elaborado por:



NANCY HERNÁNDEZ MONTOYA
Profesional Universitario OCI