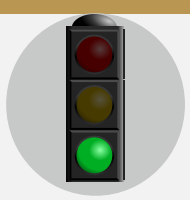
ACTIVIDAD DE REQUERIMIENTO LEGAL AL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, Y CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LA DIRECTIVA 015 DE 2022, EXPEDIDA POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN EN EL MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO – MHCP. SEGUNDO SEMESTRE 2024.

Objetivo:

Verificar el cumplimiento por parte del MHCP de las disposiciones establecidas por la CNSC, de acuerdo con el marco normativo que regula la actividad - Circular 010 de 2020, igualmente seguimiento a la Directiva 015 de 2022 expedida por la Procuraduría General de la Nación.

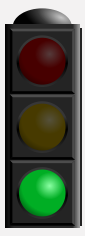


Resultado de la Auditoría de Requerimiento Legal

OBLIGACIONES CIRCULAR 010 DE 2020 Y DIRECTIVA 015 DE 2022

Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera.

Conformación de las Comisiones de Personal.



Obligaciones relacionadas con los procesos de selección que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Se identificaron tres (3) oportunidades de mejora

El formato denominado hoja de control no se encuentra como un documento oficial en la herramienta SMGI.

En las carpetas de historias laborales, los documentos se encuentran en desorden con relación a la hoja de control, faltan algunos documentos, se encuentran diligenciados de manera incompleta o no fueron suscritos (firmados).

Evaluaciones de desempeño efectuadas de manera extemporánea.

Resultado de la Auditoría

Observaciones y Acciones SMGI

Como resultado de esta auditoría no se observaron aspectos que requieran la suscripción de un plan de mejoramiento interno.

Oportunidades de Mejora y Recomendaciones

Se identificaron tres (3) oportunidades de mejora relacionadas con el manejo del formato denominado hoja de control, donde se relaciona nombre e identificación del funcionario, así como el tipo documental y número de folios, sin embargo, dicho formato no se encuentra como un documento oficial en la herramienta SMGI, se recomienda a la Subdirección de Gestión del Talento Humano, analizar la pertinencia de documentar el citado formato según la práctica de gestión de documentos institucional y la tabla de retención documental, en las carpetas de historias laborales, los documentos se encuentran en desorden con relación a la hoja de control, faltan algunos documentos, se encuentran diligenciados de manera incompleta o no fueron suscritos (firmados), en consecuencia, se recomienda Subdirección de Gestión del Talento Humano analizar la pertenecía de subsanar las debilidades evidenciadas.

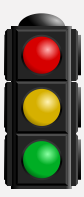
Finalmente se observó evaluaciones de desempeño efectuadas de manera extemporánea, razón por la cual se recomienda a la SGTH emprender las acciones necesarias para que los servidores gestionen y presenten la evaluación de desempeño, dentro del término indicado en la norma, de tal manera que se establezca y documente un lineamiento específico para hacer seguimiento a los casos puntales en donde se evidencie la ejecución de la evaluación de desempeño fuera de los términos legales.

Angela Marin

Conclusiones

Durante esta verificación se evidenció de manera general cumplimiento a lo dispuesto por la normatividad asociada para la provisión de los cargos y su respectiva evaluación del desempeño, así como la obligatoriedad de realizar el respectivo registro (inscripción, actualización y cancelación) en el sistema de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, comisiones de personal, así como el seguimiento a la Directiva 015 de 2022, expedida por la Procuraduría General de la Nación y aquellas novedades que se presentan con los cargos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

No se identificaron observaciones que ameriten el registro de acciones en el SMGI, no obstante, durante la verificación se detectaron tres (3) oportunidades de mejora relacionadas con la formalización de formatos utilizados por el área auditada, mantenimiento completo de los soportes de las historias laborales e implementación de medidas tendientes a que se ejecuten las evaluaciones de desempeño en los términos establecidos en la normatividad.



Incumplimiento muy grave normativo y/o operacional: puede generar sanciones o multas para la entidad o fallos judiciales en contra, desprestigio a nivel nacional.

Observaciones y/o recomendaciones: pueden ameritar acciones de mejora en el SMGI.

Conformidad, sin observaciones

Listado de Siglas

SMGI: Sistema de Monitoreo de la Gestión Integral