

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO AL FORTALECIMIENTO DE LA MERITOCRACIA

I SEMESTRE DE 2023

Bogotá D.C. Agosto 2023

Introducción

De conformidad con la Ley 909 de 2004, la Circular 017 de noviembre de 2017 de la Procuraduría General de la Nación y en cumplimiento del mandato constitucional y legal contenido en los artículos 277, numerales 1,3 y 5 al 278, numeral 1, numeral 7 del artículo 40, y en especial de los artículos 125 y 130 que disponen la provisión de empleos a través de procesos de selección por mérito y crea la CNSC respectivamente, y del Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector Función Pública; la Procuraduría general de la Nación exhorta a los Representantes Legales de las entidades públicas, a la CNSC, al DAFP, a los Jefes de Control Interno de las entidades públicas y a los servidores públicos, a cumplir y atender las siguientes consideraciones:

- Obligaciones relacionadas con la actualización de la OPEC
- Plan Anual de Vacantes

1. Objetivo General

Verificar el cumplimiento por parte de la Entidad, de las obligaciones y consideraciones establecidas en la circular 017 de noviembre de 2017 de la Procuraduría General de la Nación, en los términos y condiciones establecidos en la misma.

1.2 Alcance

El seguimiento se realiza al cumplimiento de las obligaciones y consideraciones a cargo de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil –, para el primer semestre de 2023, periodo comprendido entre el 1° de enero y el 30 de junio de 2023, en lo que se refiere a la Circular 017 de noviembre de 2017 de la PGN; y Circular externa 2023RS000121 del 11 de enero del 2023 de la CNSC.

DESARROLLO DEL INFORME

2. OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LA ACTUALIZACION DE LA OPEC

- En cumplimiento del Acuerdo No. 2019000008736 de 2019, la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC estableció como fecha límite para el reporte de la oferta pública de empleos de carrera - OPEC, a través del aplicativo SIMO hasta el 25 de octubre de 2019.
- A la fecha, por información del grupo de Administración del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana y revisado los registros en el SIMO, la entidad ha reportado a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC un total de 2309 vacantes, para los siguientes niveles:

NIVEL INSPECTOR DE AVIACIÓN CIVIL	183
NIVEL ESPECIALISTA AERONÁUTICO	75
NIVEL PROFESIONAL AERONÁUTICO	210
NIVEL CONTROLADOR DE TRANSITO AEREO	566
NIVEL TÉCNICO ATSEP	201
NIVEL BOMBERO AERONAUTICO	310
NIVEL TECNICO AERONAUTICO	346
NIVEL AUXILIAR AERONAUTICO	418
TOTAL VACANTES CARGADAS EN SIMO	2309

La CNSC, cuenta con los insumos correspondientes para proceder con el concurso de méritos correspondiente al Nivel Inspector de la Aviación Civil, para ello se ha realizado mesas de trabajo correspondientes a la revisión y ajuste de la estructura de pruebas escritas y al proyecto de Acuerdo de Convocatoria para el Nivel Inspector de la Aviación Civil; así mismo se han realizado reuniones orientadas a la planeación del concurso incluyendo la totalidad de los empleos en vacancia definitiva de la totalidad de planta de personal de la Aerocivil, entre otros, Controlador de Tránsito Aéreo, con el apoyo del área técnica ATS, delegados del Grupo Admisión, Registro y Asuntos Jurídicos por parte del SCEA y la Dirección de Gestión Humana.

No obstante, mediante radicado No. 2022RS070044 del 08 de julio del 2022 la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, NO aprobó la propuesta del Acuerdo y Anexo para iniciar con los empleos de Inspectores y la realización del respectivo proceso de selección. Para ello, se dará inicio con un cronograma de cargue de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC. Cargue que a la fecha no se ha realizado por parte de la entidad.

3. OBLIGACIONES RELACIONADAS CON EL PLAN ANUAL DE VACANTES

El Artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). “Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”.

El Decreto 612 de 2018 que adiciona el Decreto 1083 de 2015, dice que el plan debe ser elaborado, publicado e integrado a los planes institucionales y estratégicos a más tardar el 31 de enero de cada vigencia además debe ser actualizado periódicamente.

En cumplimiento de lo anterior, se verificó los registros en la página Web de la Entidad, evidenciando que a la fecha se encuentran publicados en el link: <https://www.aerocivil.gov.co/aerocivil/talento-humano/planes-DGH> los siguientes planes, entre los cuales está el plan anual de vacantes vigencia 2023.

- ✓ Plan Estratégico del Talento Humano 2023 versión 1
- ✓ Plan Anual de Vacantes 2023 versión 1.
- ✓ Plan Previsión de Recursos Humanos 2023 versión 1.

Mediante oficio SGDEA 2023291010001687 Id:922070 del 2023-02-01, la Dirección de Gestión Humana, remite al director del DAFP los anteriores planes.

Plan Anual de Vacantes Vigencia 2023 registra el análisis detallado de la planta de personal, tanto empleos de libre nombramiento y remoción como empleos de carrera, conformada por un total de **3889** empleos.

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

El plan anual de vacantes para la vigencia 2023, establece que la Aerocivil, provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 1° del Decreto 1338 de 2015, así como los lineamientos definidos por la Entidad, correspondientes al procedimiento interno de meritocracia para los cargos directivos, previo al nombramiento.

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción a Junio 2023					
IDENTIFICACION	AREA DE UBICACION	CARGO	CODIC	GRAD	
1	1.042.348.856	SECRETARIA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS	ASESOR AERONATICO I	21	24
2	15.889.457	DRCS-APTO LETICIA	GERENTE AEROPORTUARIO I	11	15
3	2.234.866	SECRETARIA C.E.A.	SECRETARIO AERONAUTICO	15	30
4	51.722.946	DIRECCION OPERACIONES AEROPORTUARIAS	DIRECTOR AERONAUTICO REGIONAL III	13	29
5	60.330.164	OFICINA ASESORA JURIDICA	ASESOR AERONATICO III	21	30
6	30.506.801	DRCS-APTO FLORENCIA	GERENTE AEROPORTUARIO I	11	15
7	30.573.074	DRNOR OCC-APTO MONTERIA	GERENTE AEROPORTUARIO I	11	15
8	41.962.331	OFICINA ASESORA JURIDICA	ASESOR AERONAUTICO I	21	24
9	80.082.992	OFICINA ASESORA JURIDICA	JEFE OFICINA	14	29
10	65.761.848	SECRETARIA GENERAL	SECRETARIA GENERAL	16	30
11	36.300.770	SECRETARIA SERVICIOS AEROPORTUARIOS	ASESOR AERONAUTICO III	21	30
12	1.067.877.463	DIRECCION ADMINISTRATIVA	DIRECTOR AERONAUTICO	13	29
13	17.973.094	DIRECCION INVESTIGACION Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	DIRECTOR AERONAUTICO	13	29
14	75.089.326	SUBDIRECCION GENERAL	ASESOR AERONAUTICO III	21	30
15	46.451.989	DIRECCION TELECOMUNICACIONES Y AYUDAS A LA NAVEGACION	DIRECTOR AERONAUTICO	13	29
16	43.511.570	DIRECCION DE CONCESIONES AEROPORTUARIAS	DIRECTOR AERONAUTICO	13	29
17	19.329.285	OFICINA GESTION DE PROYECTOS	JEFE DE OFICINA	14	29
18	7.175.730	DIRECCION GENERAL	ASESOR AERONAUTICO III	21	30
19	9.730.310	OFICINA ASESORA JURIDICA	ASESOR AERONAUTICO III	21	30
20	7.176.122	DIRECCION INFRAESTRUCTURA Y AYUDAS AEROPORTUARIAS	DIRECTOR AERONAUTICO	13	29
21	1.032.490.037	SECRETARIA AUTORIDAD AERONAUTICA	SECRETARIO AERONAUTICO	15	30
22	79.569.699	SECRETARIA C.E.A.	ASESOR AERONAUTICO III	21	30
23	41.956.043	DIRECCION GENERAL	ASESOR AERONAUTICO III	21	30
24	39.775.848	DIRECCION GENERAL	ASESOR AERONAUTICO III	21	30
25	1.110.571.750	DIRECCION GENERAL	ESPECIALISTA AERONAUTICO I	21	24

Para lo anterior, se evidencia el siguiente link: <https://www.aerocivil.gov.co/aerocivil/talento-humano/proceso-meritocratico>, dónde se encuentran registradas las hojas de vida, certificado de antecedentes disciplinario, fiscal, penales y de requerimientos judiciales, de cada uno de los nombramientos realizados durante la vigencia 2023

De la Planta de personal, suministrada por la DGH se concluye que de los **122** empleos de libre nombramiento y remoción se tienen provistos **110** que corresponden al **90%** y los **12** restantes que corresponden al **10%**, se encuentra pendiente para proveer, como vacancias definitivas.

Empleos de Carrera Administrativa:

Concluyendo que, de los **3.767** empleos de carrera administrativa, se tiene provisto **2772** que corresponden al **73,58%** y los **995** restantes que corresponden al **26,42%**, se encuentra pendiente de proveer.

Así mismo, con corte (23-01-2023) el total de empleos vacantes al iniciar la vigencia 2023 en la Entidad es de **3.436** clasificadas así:

VACANTE DEFINITIVA	2772
VACANTE TEMPORAL	664

SEGUIMIENTO A LAS RECOMENDACIONES EFECTUADAS EN INFORMES VIGENCIA 2021-2022:

Actualización de la OPEC

De conformidad a lo establecido en el artículo 2.2.6.34. del Decreto 108 de 2015, el cual establece la obligatoriedad de:

“Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. 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.”

La OCI, en verificación realizada en el II semestre del 2022 de la OPEC registrada en el SIMO, se evidenció el registro de **2.309** vacantes de las **3.767** que se detallan en el plan anual de vacantes al cierre de la vigencia 2022, lo que representa un porcentaje de registro del **61.29%**, al cierre del presente informe la DGH no remitió la información correspondiente, a pesar de las reiteradas solicitudes, razón por la cual para el primer semestre del 2023 no es posible determinar cuántas vacantes tiene la entidad a la fecha de corte de este informe.

Se deja registrado que debido a la expedición del Decreto 1295 del 14 de octubre del 2021 del Ministerio de Transporte, el cual modifica el sistema de Nomenclatura, Clasificación. Niveles, Requisitos, Grados y Remuneración de los empleos de la AEROCIVIL, se debió iniciar un nuevo cargue de los empleos en el SIMO.

NIVEL INSPECTOR DE AVIACIÓN CIVIL	183
NIVEL ESPECIALISTA AERONÁUTICO	75
NIVEL PROFESIONAL AERONÁUTICO	210
NIVEL CONTROLADOR DE TRANSITO AEREO	566
NIVEL TÉCNICO ATSEP	201
NIVEL BOMBERO AERONAUTICO	310
NIVEL TECNICO AERONAUTICO	346
NIVEL AUXILIAR AERONAUTICO	418
TOTAL VACANTES CARGADAS EN SIMO	2309

Fuente: Dirección de Gestión Humana. 2022

Elaboración, publicación y remisión al DAFP del Plan Anual de Vacantes

El Artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). “Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”.

Por su parte, el Decreto 612 que adiciona el Decreto 1083 de 2015, dice que el plan deberá ser elaborado y publicado a más tardar el 31 de enero de cada vigencia además será actualizado periódicamente.

En seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno, se evidencia soporte tanto de la publicación como de la remisión al DAFP del plan anual de vacantes para la vigencia 2023, cuyo plazo venció el pasado 31 de enero.

Se evidenció la publicación en la página Web de la Entidad, enlace, <https://www.aerocivil.gov.co/aerocivil/talento-humano/planes-DGH> de los planes antes mencionado, enviados mediante radicado SGDEA 2023291010001687 Id: 922070 de Fecha: 2023-02-01 con el cual, la Dirección de Gestión Humana, los remite al Director del DAFP, dando cumplimiento a lo establecido en la norma.

Apropiación Presupuestal- Circular CNSC-05 de 2016

No obstante, la entidad ha solicitado desde la vigencia 2019 en sus anteproyectos de presupuesto la disponibilidad presupuestal requerida para cubrir los costos que le corresponde asumir para garantizar el desarrollo de las convocatorias, a la fecha se ha apropiado la suma de **\$1.906.673.907** y de acuerdo con el costo por vacante y el número de vacantes a la fecha, se requiere un valor de adicional de **\$5.012.826.093** millones.

RUBRO PPTAL	DESCRIPCION	FUENTE	REC	RECURSO	SIT	APR, VIGENTE
A-02-02-02-008-005	SERVICIOS DE SOPORTE	Propios	20	INGRESOS CORRIENTES	CSF	\$ 5.535.574.323,00

Fuente: SIF Nación.

Así mismo, ante la solicitud de esta auditoría, la Secretaria General y el Grupo de Presupuesto de la Entidad corroboran el correo electrónico evidencia de la apropiación presupuestal vigente para el proceso de concurso de méritos ante la CNSC, vigencia 2022:

		Certificado de Disponibilidad Presupuestal - Comprobante		Usuario Solicitante:	Atendida:	NORY ALEXANDRA MEDINA PEREZ	
				Unidad / Subunidad Ejecutora Solicitante:	Fecha y Hora Ingreso:	24-12-2021 09:00	
						URACG GESTION GENERAL	
						16/09/2022 12:00:00 p. m.	

CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL										
El suscrito Jefe de Presupuesto CERTIFICA que existe apropiación presupuestal disponible y libre de afectación en los siguientes "línea de afectación de gastos"										
Numero	14182	Fecha Registro	22-09-14	Unidad / Subunidad ejecutora	24-12-2021 URACG GESTION GENERAL					
Vigencia Presupuestal	Actual	Existe	Comprobado	Tipo	Carri	De Capital	Financiam	Origen		
Valor Inicial	5.535.574.323,00	Valor Total Operaciones:		S.O.	Valor Actual:	5.535.574.323,00	Saldo a Comprometer	5.535.574.323,00	De Bloqueado	0,00

SOLICITUD DE CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL				AUTORIZACION DE ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS					
Numero	14182	Fecha Registro	22-09-14	Numero		Modalidad de contratación		Tipo de contrato	

PER PARA AFECTACION DE GASTO										
DEPENDENCIA	POSICION CATALOGO DE GASTO	FUENTE	RECURSO	SITUAC.	FECHA OPERACION	VALOR INICIAL	VALOR OPERADOR	VALOR ACTUAL	SALDO A COMPROMETER	VALOR BLOQUEADO
OFICINA DE DIRECCION DE TRAFICO HUMANO	4-02-02-03-000-001 REMACOR DE SOPORTE	Presup	01	CFP						
						Valor	5.535.574.323,00	0,00	5.535.574.323,00	5.535.574.323,00

Objeto:	PAR FINANCIAR LOS COSTOS QUE LE CORRESPONDEN A LA LINEA DE AERONAUTICA CIVIL, PARA REALIZAR EL PROCESO DE SELECCION PARA PROVEER POR MÉRITO LAS VACANTES DEFINITIVAS DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA PLANTA DE PERSONAL.
---------	---

Albertina Boleja Damalines
Firma Autorizada

PROVISIÓN DE VACANTES

Para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa que se encuentra en vacancia definitiva, en cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución Política, la Ley 909 de 2004 y Decreto No. 051 de 2018 y la Circular No. 20181000000027 emitida por la CNSC, en concordancia con la Circular Conjunta No. 2019000000017 emitida por la CNSC y el DAFP, se solicitó incluir en el ante proyecto para la vigencia del 2022, en el rubro de Gastos Generales, el valor correspondiente a CINCO MIL QUINIENTOS TREINTA Y CINCO MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS VEINTITRÉS PESOS (\$5.535.574.323).valor este que fue girado a la CNSC, tal como se registra en el libro auxiliar.

Dicho valor esta discriminado de la siguiente forma:

VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA					
CORTE A AGOSTO DE 2023					
NIVEL DE EMPLEO	CANTIDAD	PRESUPUESTO UNITARIO	PRESUPUESTO TOTAL	PRESUPUESTO ESTIMADO VIGENCIA 2023	PRESUPUESTO TOTAL VIGENCIA 2023
ESPECIALISTA AERONAUTICO	29	\$ 3.500.000	\$ 101.500.000	\$ 4.258.616	\$ 123.499.864
PROFESIONAL AERONAUTICO	144	\$ 3.500.000	\$ 504.000.000	\$ 4.258.616	\$ 613.240.704
CONTROLADOR TRANSITO AERE	528	\$ 3.500.000	\$ 1.848.000.000	\$ 4.258.616	\$ 2.248.549.248
TECNICO AERONAUTICO	393	\$ 3.500.000	\$ 1.375.500.000	\$ 4.258.616	\$ 1.673.636.088
BOMBERO AERONAUTICO	267	\$ 3.500.000	\$ 934.500.000	\$ 4.258.616	\$ 1.137.050.472
AUXILIAR	497	\$ 3.500.000	\$ 1.739.500.000	\$ 4.258.616	\$ 2.116.532.152
TOTAL	1858		\$ 6.503.000.000		\$ 7.912.508.528
Recursos disponibles 2023					
Vigencia 2021			\$ 967.425.677		
Vigencia 2022			\$ 5.535.574.323		
Recursos disponibles 2023			\$ 6.503.000.000		\$ 6.503.000.000
Recursos a proveer					\$ 1.409.508.528

Se aclara que, en la vigencia 2020, la UAE de Aeronáutica Civil, efectuó el pago a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de \$939.248.230, con el fin de financiar los costos dentro del proceso de selección para proveer 167 vacantes del nivel Inspector, conforme el estimado de costos efectuado por la CNSC y comunicado con oficio radicado No. 20202020700301 del 18 de septiembre de 2020.

Para la vigencia 2021 la Aeronáutica Civil, dispuso de recursos por valor de \$967.425.677 para financiar los costos dentro del proceso de selección para proveer las demás vacantes definitivas.

Para la vigencia 2022 la Aeronáutica Civil, efectuó un pago por \$ 5.535.574.323. a la CNSC a fin de continuar con el Concurso de Méritos para la provisión definitiva de los empleos; arrojando un compromiso de \$6.503.000. 000.00; de acuerdo a la Circular Externa 2023RS000121 del 11 de enero del 2023 de la CNSC manifiesta el deber de los representantes legales, de apropiar en sus presupuestos los recursos para cofinanciar y cubrir los costos del proceso de selección, Valor estimado. Actual vigencia \$ 1.409.508.528. y en las cuentas presupuestales Auxiliares de Gastos Generales no se evidencia apropiación para las vacantes a proveer, de acuerdo a la tabla anterior.

6. Conclusiones

- El plan estratégico anual de vacantes y de previsión del recurso humano, se encuentran publicados en el enlace:

<https://www.aerocivil.gov.co/aerocivil/talento-humano/planes-DGH> y fueron remitidos al DAFP dando cumplimiento por parte de la Entidad a lo establecido en la normatividad vigente.

- La Aerocivil, actualmente provee los empleos de Libre nombramiento y remoción, atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 1° del Decreto 1338 de 2015, así como los lineamientos y procedimiento interno, definido para los cargos directivos, previo a su nombramiento.
- Durante la vigencia 2023, se ha realizado la Provisión transitoria de los empleos en vacancia definitiva o temporal, mediante encargo o nombramiento en provisionalidad, de conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004, el Decreto 790 de 2005 y supletoriamente la Ley 909 de 2004, acorde al procedimiento establecido mediante la resolución 876 del 01 de abril de 2019, conforme al artículo 2.2.20.1.2 del Decreto 1083 de 2015, "ENCARGOS Y NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES", a través de Estudios de verificación de requisitos y convocatorias internas.
- Los encargos, se están surtiendo de acuerdo con la Resolución 876 de 2019, que establece que una vez se agota el proceso de encargos de los empleos de carrera, se continua con los empleos en provisionalidad, conforme a lo establecido en la norma, de acuerdo con la facultad discrecional del nominador.
- Para el primer semestre del 2023 la Oficina de Control Interno no recibió información respecto de:

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023
Plan Anual de Vacantes 2023.
Plan Estratégico del Talento Humano 2023.
Reporte de Vacantes de planta 2023.

Reporte de Vacantes de planta 2023 cargados en el SISTEMA DE APOYO PARA LA IGUALDAD, EL MÉRITO Y LA OPORTUNIDAD - SIMO, a junio 30 de 2023.

Reporte del Plan Anual de Vacantes enviado al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Por lo anterior no se pudo evidenciar el cumplimiento de lo establecido

7. Recomendaciones

- Continuar con el seguimiento y cumplimiento, referente a la fase de la planeación del concurso de méritos del proceso de selección de los niveles funcionales de la U.A.E. de Aeronáutica Civil hasta cumplir con el 100% del registro de la Oferta Pública de Empleos de Carrera "OPEC" en el portal del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad "SIMO".
- Para la vigencia 2023 se debe continuar la provisión de los empleos en vacancia definitiva o temporal de la Entidad que sea realizada mediante encargo o nombramiento provisional, teniendo en cuenta la normatividad, disposiciones y criterios establecidos en la Ley 909 de 2004 y al Decreto 790 de 2005.
- Dar aplicabilidad a lo enunciado en la Circular Externa 2023RS000121 de la CNSC del 11 de enero del 2023, ya que tiene el carácter de obligatoriedad de las disposiciones allí establecidas.
- Se insta a la DGH, atender los requerimientos de la OCI, para allegar la información, de acuerdo con lo enunciado en el art. 151 del decreto 403 de 2020, donde manifiesta, que es deber del servidor público allegar en los términos de ley la información /acción requerida por la Oficina de Control Interno, so pena de iniciar las acciones disciplinarias, por la autoridad competente.

" DECRETO 403 de 2020.....ARTÍCULO 151. Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno. Los servidores responsables de la información requerida por la unidad u oficina de control interno deberán facilitar el acceso y el suministro de información confiable y oportuna para el debido ejercicio de sus funciones, salvo las excepciones establecidas en la ley. Los requerimientos de información deberán hacerse con la debida anticipación a fin de garantizar la oportunidad y completitud de la misma.

El incumplimiento reiterado al suministro de la información solicitada por la unidad u oficina de control interno dará lugar a las respectivas investigaciones disciplinarias por la autoridad competente".

- Se deja, de presente que La OCI, realizo reiterados correos electrónicos y las solicitudes no fueron atendidas, prueba de ello, a continuación, se consolidan.

De: Anselmo Cañon Perez

Enviado el: miércoles, 23 de agosto de 2023 4:38 p. m.

Para: Sandra Liliana Gomez Acero <sandra.gomez@aerocivil.gov.co>

CC: Erik Leonel Ravelo Machuca <erik.ravelo@aerocivil.gov.co>; Marina Ederlina Segura Saenz <marina.segura@aerocivil.gov.co>; Sonia Maritza Machado Cruz <sonia.machado@aerocivil.gov.co>; Laura Stella Mora Rodas <laura.mora@aerocivil.gov.co>; Luz Marina Jaiquel de Rodriguez <luz.jaiquel@aerocivil.gov.co>; Diana Patricia Restrepo Ruiz <diana.restrepo@aerocivil.gov.co>

Asunto: RV: SOLICITUD INFORMACION SEGUIMIENTO AL FORTALECIMIENTO DE LA MERITOCRACIA PRIMER SEMESTRE 2023

Importancia: Alta

1401.2023

Dra Sandra, Buenas tardes

De manera atenta y para dar continuidad con el informe de Ley; agradezco allegar la información solicitada en el correo - anexo-

En la DGH, manifiestan que la persona que maneja lo de SIMO y la actualización de los Planes es el señor Erik Leonel Ravelo Machuca, lo encuentras en el Grupo Provisión Empleos de Carrera Administrativa. -5 piso-

Para su información, registro. El art. 151 del decreto 403 de 2020, donde manifiesta, que es deber del servidor público allegar en los términos de ley la información /acción requerida por la Oficina de Control Interno, so pena de iniciar las acciones disciplinarias, por la autoridad competente.

“ **DECRETO 403 de 2020.....ARTÍCULO 151. Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno.** Los servidores responsables de la información requerida por la unidad u oficina de control interno deberán facilitar el acceso y el suministro de información confiable y oportuna para el debido ejercicio de sus funciones, salvo las excepciones establecidas en la ley. Los requerimientos de información deberán hacerse con la debida anticipación a fin de garantizar la oportunidad y completitud de la misma.

El incumplimiento reiterado al suministro de la información solicitada por la unidad u oficina de control interno dará lugar a las respectivas investigaciones disciplinarias por la autoridad competente”.

Agradecemos, la prontitud a lo solicitado.

Saludos



De: Anselmo Cañon Perez

Enviado el: miércoles, 23 de agosto de 2023 2:23 p. m.

Para: Marina Ederlina Segura Saenz <marina.segura@aerocivil.gov.co>

CC: Diana Patricia Restrepo Ruiz <diana.restrepo@aerocivil.gov.co>; Carlos Alberto Romero Alvarado <carlos.romeroa@aerocivil.gov.co>; Sandra Liliana Gomez Acero <sandra.gomez@aerocivil.gov.co>; Luz Marina Jaiquel de Rodriguez <luz.jaiquel@aerocivil.gov.co>; Laura Stella Mora Rodas <laura.mora@aerocivil.gov.co>; Sonia Maritza Machado Cruz <sonia.machado@aerocivil.gov.co>

Asunto: RV: SOLICITUD INFORMACION SEGUIMIENTO AL FORTALECIMIENTO DE LA MERITOCRACIA PRIMER SEMESTRE 2023

Importancia: Alta

1401.2023

Dra Marina,

Buenas tardes

De manera atenta, me permito reiterar la solicitud realizada en el correo -anexo- del 16 de agosto 2023.

Quedo atento, ya que el presente informe de LEY se encuentra pendiente

Saludos



De: Anselmo Cañon Perez

Enviado el: miércoles, 16 de agosto de 2023 4:34 p. m.

Para: Marina Ederlina Segura Saenz <marina.segura@aerocivil.gov.co>

CC: Diana Patricia Restrepo Ruiz <diana.restrepo@aerocivil.gov.co>; Carlos Alberto Romero Alvarado <carlos.romeroa@aerocivil.gov.co>; Sandra Liliana Gomez Acero <sandra.gomez@aerocivil.gov.co>; Luz Marina Jaiquel de Rodriguez <luz.jaiquel@aerocivil.gov.co>; Laura Stella Mora Rodas <laura.mora@aerocivil.gov.co>; Sonia Maritza Machado Cruz <sonia.machado@aerocivil.gov.co>

Asunto: SOLICITUD INFORMACION SEGUIMIENTO AL FORTALECIMIENTO DE LA MERITOCRACIA PRIMER SEMESTRE 2023

Importancia: Alta

1401.2023

Buenas tardes, Doctora Marina.

Con un atento saludo me permito informarle que de conformidad con el Plan de Auditorias 2023 de la Oficina de Control Interno, he sido asignado para efectuar seguimiento al **Informe de Ley Seguimiento al Fortalecimiento de la Meritocracia Primer semestre 2023**.

Lo anterior, es un seguimiento al cumplimiento de la Ley 909 de 2004, Circular 017 de noviembre de 2017 de la Procuraduría General de la Nación, mandato constitucional y legal contenido en los artículos 277, artículos 277, numerales 1,3 y 5 al 278, numeral 1, numeral 7 del artículo 40, y en especial de los artículos 125 y 130 que disponen la provisión de empleos a través de procesos de selección por mérito y crea la CNSC respectivamente y del Decreto 1083 de 2015.

El seguimiento que se realizará corresponde al primer semestre de 2023, periodo comprendido entre el 01 de enero al 30 de junio.

La documentación base para el respectivo seguimiento y evaluación, es la siguiente. [-Confirmar ruta electrónica y versión, si se presento ajuste a la información reportada en enero de 2023.](#)

- Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023
- Plan Anual de Vacantes 2023.
- Plan Estratégico del Talento Humano 2023.
- Reporte de Vacantes de planta 2023.

Así mismo, se requiere:

- Reporte de Vacantes de planta 2023 cargados en el SISTEMA DE APOYO PARA LA IGUALDAD, EL MÉRITO Y LA OPORTUNIDAD - SIMO, a junio 30 de 2023. – enviar evidencias-
- Reporte del Plan Anual de Vacantes enviado al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Además de lo anterior, se efectuará seguimiento al Plan de Mejoramiento OCI 2022, resultado del seguimiento efectuado en el segundo semestre 2022, en el evento en que se encuentren hallazgos abiertos.

Agradezco su colaboración y la de su equipo de trabajo, **con el envío oportuno y completo de la información, antes del viernes 18 agosto de 2023.**

Cualquier información adicional que requiera, la Oficina de Control Interno se encuentra atenta.

Cordialmente,

 <p>Anselmo Cañón Pérez Especialista Aeronáutico Oficina de Control Interno GEGyR</p>	 <p>■ anselmo.canon@aerocivil.gov.co ☎ (+57) 314 257 61 01 🌐 www.aerocivil.gov.co 📍 Bogotá, Colombia</p>
---	---

Laura Stella Mora Rodas

LAURA STELLA MORA RODAS

Coordinadora Grupo Evaluación de Gestión y Resultados
Oficina Control Interno



SONIA MARITZA MACHADO CRUZ

Jefe Oficina Control Interno.

Elaboró: Anselmo Cañón Pérez
Revisó: Laura Stella Mora Rodas-Coordinadora GEGYR.