

**INFORME II SEGUIMIENTO AL FORTALECIMIENTO DE LA MERITOCRACIA
VIGENCIA 2021.**

**GRUPO DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN Y RESULTADOS OFICINA DE CONTROL
INTERNO**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

AGOSTO 2021

Tabla Contenido

I.	Introducción.....	3
II.	Objetivo General.....	3
III.	Metodología.....	3
IV.	Alcance.....	3
V.	Desarrollo del Informe.....	4
VI.	Conclusión.....	7

I. INTRODUCCIÓN.

Garantizar la transparencia, imparcialidad e igualdad de condiciones en los procesos de selección de las vacantes, al interior de la Entidad se debe adelantar la revisión de los manuales de funciones y competencias laborales a fin de actualizar las necesidades de los cargos vacantes, una vez identificados los empleos disponibles en carrera administrativa, se deberá reportar en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, Mérito y Oportunidad, lo anterior de acuerdo con la normatividad contenida en 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.

II. OBJETIVO GENERAL.

Verificar el cumplimiento de las obligaciones y consideraciones establecidas en la circular 017 de noviembre de 2017 de la Procuraduría General de la Nación, para que la entidad cumpla con las obligaciones derivadas de la misma, en los términos y condiciones establecidas, a fin de alcanzar la mejora continua en este proceso.

III. Metodología.

La metodología para el desarrollo del Seguimiento que ahora nos ocupa es la siguiente:

- a. Planeación del Seguimiento.
- b. Solicitud de Información.
- c. Seguimiento al Plan de Mejoramiento por procesos
- c. Verificación y análisis de información – Mesas de trabajo.

IV. Alcance:

La Oficina de Control Interno define como alcance de revisión el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de julio de 2021, para ello se realizó seguimiento en la aplicación Isolucion el 02 de Agosto 2021.

V. DESARROLLO DEL INFORME.

Se presenta el seguimiento realizado a los hallazgos generados con ocasión del INFORME DE SEGUIMIENTO AL FORTALECIMIENTO DE LA MERITOCRACIA, vigencia 2020, de fecha marzo 2021, evidenciándose los siguientes avances:

1. Obligaciones relacionadas con la actualización de la OPEC

Seguimiento por parte de la OCI

Hallazgo No.3772, Actualización 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, de acuerdo con los registros evidenciados en el aplicativo SIMO y lo tomado como base para estimar los costos de la selección por parte de la CNSC, a la fecha, la entidad tiene registrado un total de 167 vacantes, mientras que, el Plan Anual de Vacantes proyectado para la vigencia 2021 y la apropiación presupuestal solicitada registra un total de 1977 vacantes.

Para ello la OCI, verifico que la Dirección de Talento Humano, con apoyo del Grupo de Carrera Administrativa dispuso de los servidores necesarios hasta efectuar la actualización de la oferta pública de empleos de carrera-OPEC, de conformidad con lo dispuesto por la CNSC. Una vez verificado el aplicativo SIMO con corte al día 28 de abril del 2021, se observa que el número total de empleos cargados en dicha plataforma es de 1458 vacantes definitivas. Se puede evidenciar el número de empleos cargados en el sistema SIMO por nivel jerárquico corresponde a los siguientes: El nivel Auxiliar de las 497 vacantes se han cargado 332 vacantes definitivas, del nivel Controlador de Tránsito Aéreo se han cargado todas las 529 vacantes definitivas, del nivel Bombero Aeronáutico se han cargado todas las 267 vacantes definitivas, del nivel técnico aeronáutico de las 393 vacantes definitivas se han cargado 153 vacantes, del nivel Profesional Aeronáutico de las 146 vacantes se han cargado 40 vacantes, del nivel Inspector se han cargado todas las 167 vacantes definitivas y del nivel especialista de las 30 vacantes definitivas no se ha cargado ninguna.

Por lo anterior, se reporta un avance del hallazgo con las evidencias relacionadas en el aplicativo Isolucion del 80 %.

Responsables

Dirección de Talento Humano
Grupo de Carrera Administrativa

2. OBLIGACIONES RELACIONADAS CON EL PLAN ANUAL DE VACANTES.

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.

Hallazgo No.3773

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, no se evidencia soporte tanto de la publicación como de la remisión al DAFP del plan anual de vacantes para la vigencia 2021, cuyo plazo venció el pasado 31 de enero de 2021, ver informe número 581 radicado el 10 de marzo de 2021 en el aplicativo ISOLUCIÓN.

Para ello la OCI, verifico que la Dirección de Talento Humano, con apoyo del Grupo de Carrera Administrativa dio cumplimiento a la norma, respecto a la publicación y remisión al DAFP del Plan Anual de Vacantes, para la vigencia y estos se encuentran en la herramienta de Isolución.

Los Planes se encuentran publicados, y se han elaborado y actualizado periódicamente, están ubicados en la herramienta de ISOLUCION, bajo los nombres PLAN ANUAL DE VACANTES, Clave: GDIR-2.0-11-03, VERSION 2, Fecha de aprobación: 07/05/2021 y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS, Clave: GDIR-2.0-11-04, VERSION 2, Fecha de aprobación: 07/05/2021, de igual forma, se remitió mediante oficio remitario al DAFP No. 3105.27.2021014768.

Por lo anterior, se reporta el cierre del hallazgo con las evidencias relacionadas en el aplicativo Isolucion del 100%

Hallazgo No.3774 Apropriación Presupuestal- Circular CNSC-05 de 2016

La Constitución Política, La ley 909 de 2004, el Decreto No 051 de 2018, la Circular No 20181000000027 emitida por la CNSC, en concordancia con la Circular Conjunta No 2019000000017, emitida por la CNSC y el DAFP, la Circular 017 de 2017 de la PGN establece que las entidades públicas deben constituir con el tiempo suficiente las apropiaciones presupuestales necesarias para solventar los costos que les corresponde asumir en los términos de la circular CNSC-05 de 2016 y, de este modo, garantizar el desarrollo de las convocatorias dirigidas a proveer la vacantes definitivas; de acuerdo con los principios de celeridad, economía, eficacia, eficiencia y responsabilidad. No obstante, la entidad ha solicitado desde la vigencia 2019, en sus anteproyectos de presupuesto la disponibilidad presupuestal requerida para solventar los costos que le corresponde asumir para garantizar el desarrollo de las convocatorias, a la fecha se ha apropiado la suma de (\$ 1.906.673.907.00) y de acuerdo con el costo por vacante y el número de vacantes a la fecha se requiere un valor adicional de (\$ 5.012.826.093.00).

Verificado por el aplicativo Isolucion, en el PMI, se evidencia el registro ADI Nro. 3100.2021005854 del 15 de marzo de 2021, que la Dirección de Talento Humano, remitió a la Secretaría General el Anteproyecto de Presupuesto 2022, en el que se incluyó la suma de CINCO MIL QUINIENTOS TREINTA Y CINCO MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS VEINTITRÉS PESOS (\$5.535.574.323,00).

Se aclara que, en la vigencia 2020 la UAE de Aeronáutica Civil, efectuó el pago a la Comisión Nacional del Servicio Civil, por la suma de NOVECIENTOS TREINTA Y NUEVE MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS TREINTA PESOS (\$939.248.230,00), 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 UAE de Aeronáutica Civil, dispone de recursos por NOVECIENTOS SESENTA Y SIETE MILLONES CUATROCIENTOS VEINTICINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS (\$967.425.677,00) para financiar los costos dentro del proceso de selección para proveer las demás vacantes definitivas.

Es de precisar que este presupuesto, solo corresponde al valor estimado por la CNSC de acuerdo con el costo general para las entidades del orden nacional o territorial para cargos administrativos básicos, y no refleja la realidad de cuanto sería el costo real para la Aeronáutica Civil, toda vez que en este valor no se tiene en cuenta los costos inherentes a los cargos operativos de la Entidad.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Dada la evidencia, respecto a la gestión de la entidad en la programación de los recursos necesarios para realizar la provisión de las vacantes, se cierra el hallazgo 100% teniendo en cuenta que la disponibilidad total de los recursos depende de las políticas de gasto público establecidas por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Acción de mejora recomendada.

Se reitera lo contenido en el **Artículo 14 Literal d, numeral 2 de la Ley 909 de 2004**, que establece que al DAFP le corresponde: “Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil”.

VI. CONCLUSION

- La entidad está dando cumplimiento a lo establecido en la Circular No 017 de 2017 de la Procuraduría General de la Nación referente a las obligaciones relacionadas con la actualización del OPEC; así mismo esta oficina considera de vital importancia dar continuidad y velar por lo normado en la Ley 909 de 2004, que establece en su Capítulo 2, Artículo 14, literal d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para ello deberá gestionar y apropiar los recursos presupuestales a fin de adelantar las respectivas convocatorias de empleo de conformidad con lo dispuesto por la CNSC.

Responsable

Dirección de Talento Humano
Grupo de Carrera Administrativa
Secretaría General

Cordialmente,

YOLANDA VEGA ALBINO

Coordinadora Grupo Evaluación de Gestión y
Resultados Oficina Control Interno

V°B° SONIA MARITZA MACHADO C

Jefe Oficina Control Interno

Equipo Auditor:

Anselmo Cañón Pérez* Auditor Líder

Yadira de Jesús Simanca * Auditora Acompañante

Revisó: Yolanda Vega Albino * Auditor Acompañante – Coordinadora Grupo EGYR