

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

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

**INFORME DE SEGUIMIENTO AL FORTALECIMIENTO DE LA
MERITOCRACIA**

FEBRERO DE 2021

INFORME DE SEGUIMIENTO AL FORTALECIMIENTO DE LA MERITOCRACIA EN EL ESTADO COLOMBIANO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL

En concordancia 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

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.

DESARROLLO DEL INFORME

1. 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, para lo cual a la fecha, la entidad ha reportado a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC un total de 897 vacantes, para los siguientes niveles:

OPEC Reportada a la CNSC	
Nivel	Cantidad de Vacantes
Controlador de Tránsito Aéreo	526
Inspector de la Aviación Civil	167
Técnico (Bombero Aeronáutico)	204
Total	897
Fuente: Grupo de Carrera Administrativa	

Es de aclarar que la información relacionada anteriormente fue suministrada por el Grupo de Carrera, sin embargo, al consultar el Sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad -**SIMO**, sólo se evidencia el registro de los **167 inspectores de Aviación Civil**, por lo que se solicitó aclaración a la Coordinación del grupo de carrera quien manifestó que debido a un desarrollo del aplicativo, la entidad debió volver a cargar los inspectores y posiblemente se deben cargar los demás registros, situación que se corrobora con lo tomado por la CNSC como base para estimar el costo del proceso de selección, sólo para las **167** vacantes.

- De conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, la Ley 909 de 2004, el Decreto No. 051 de 2018, la Circular No. 2018100000027 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 Procuraduría General de la Nación, 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 e de 2016 y, de este modo, garantizar el desarrollo de las convocatorias dirigidas a proveer las vacantes definitivas; de acuerdo con los principios de celeridad, economía, eficacia, eficiencia y responsabilidad.

Al respecto y con el fin de adelantar el concurso de méritos para proveer empleos de carrera administrativa que se encuentra en vacancia definitiva, la Entidad ha incluido en los anteproyectos de presupuesto desde la vigencia 2019, dentro de los gastos generales, los valores que permitan atender el correspondiente proceso de selección, así:

Vigencia fiscal 2019

Se solicitó la suma de CINCO MIL QUINIENTOS SETENTA Y NUEVE MILLONES DE PESOS (\$5.579.000.000), teniendo como base la suma de \$3.500.000 por vacante para 1.594 vacantes, sin embargo, los recursos no fueron apropiados tal y como se evidencia en el Decreto 2467 del 28 de diciembre de 2018.

Vigencia fiscal 2020

Se solicitó la suma de SEIS MIL OCHENTA Y TRES MILLONES DE PESOS (\$6.083.000.000), teniendo como base la suma de \$3.500.000 por vacante para 1.738 vacantes.

Además, en cumplimiento del mandato constitucional imperativo que obliga a la Aerocivil a disponer de los recursos necesarios para que la CNSC a través de concurso abierto

de méritos suministre las listas de elegibles que permitan proveer de manera definitiva los empleos vacantes de carrera administrativa existentes en la Entidad, para la vigencia fiscal 2020 se requirió la aprobación de previo concepto por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público por QUINIENTOS MILLONES DE PESOS(\$500.000.000), con el fin de dar inicio al proceso de selección.

Con ocasión de esta solicitud, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, autorizó el levantamiento de la leyenda previo concepto para que la Aerocivil, realizara las operaciones presupuestales para atender la provisión de cargos vacantes y mediante Resolución No. 01452 de 30 de julio de 2020, se ordenó el gasto y pago a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de los QUINIENTOS MILLONES DE PESOS (\$500.000.000) M/CTE con cargo al CDP 102520 del 07 de julio de 2020, con el fin de financiar los costos que le corresponden a la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil dentro del proceso de selección para proveer algunos empleos vacantes de su planta de personal.

Posteriormente, la CNSC teniendo como base un reporte de 167 vacantes definitivas, estimó el costo del proceso de selección de la Aeronáutica Civil en \$939.248.230, por lo que mediante Resolución No. 02024 de 15 de octubre de 2020, se ordenó un segundo pago a la Comisión Nacional del Servicio Civil, por valor de CUATROCIENTOS TREINTA Y NUEVE MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS TREINTA PESOS (\$439.248.230) M/CTE, con cargo al CDP 128420 del 07 de octubre de 2020, con el fin de financiar dichos costos.

Vigencia fiscal 2021

Se solicitó la suma de SEIS MIL NOVECIENTOS DIECINUEVE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$6.919.500.000), teniendo como base la suma de \$3.500.000 por vacante, para 1.977 vacantes.

Al respecto, la siguiente es la información proporcionada por la Secretaría General:

Vigencia 2021

Para la vigencia 2021 se realizó un incremento del 3% quedando con una apropiación de \$967.425.677.

DESAGREGACIÓN DE PRESUPUESTO PARA LA VIGENCIA 2021										
DEPENDENCIA DE AFECTACIÓN (02100) - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO										
Tipo Presupuesto	Cuenta / Programa	Subcuenta / Subprograma	Objeto / Proyecto	Ordinal / Subproy	SubOrdinal	Item	IDENTIFICACION	DESCRIPCION	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Justificación
A	2	02	02	008	005		A-02-02-02-008-005	SERVICIOS DE SOPORTE	967.425.677	PROVISIÓN DE VACANTES COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Es de resaltar, que a la fecha se cuenta con la *línea de tiempo* en la cual se identifican las actividades desarrolladas en la fase de planeación del proceso de selección que debe adelantarse con la Comisión Nacional del Servicio Civil, para proveer por mérito los empleos en vacancia definitiva de la Aerocivil, fase que inicio en el mes de marzo de 2019.

2. 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 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.

Al respecto, en el 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, tal como lo establecen las anteriores normas.

No obstante, lo anterior, la Coordinación del Grupo de Carrera suministró lo siguiente:

1. **Plan Anual de Vacantes 31-12-2020** sustentado en toda la normatividad relacionada con la provisión de los empleos vacantes, el cual registra temas de planeación de la gestión del talento humano como es el análisis de los servidores próximos a pensionarse, el cronograma de provisión, análisis detallado de toda la planta de personal provista, no provista y las vacantes definitivas, para un total de empleos de **3279**
2. **Plan de previsión 31-12-2020:** En el que se indica es para la vigencia 2021, se registra estimación de costos de la planta provista para la vigencia 2020, indicadores y cronograma de provisión.

Hallazgo No.1 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.

Por lo anterior, se hace necesario actualizar la OPEC para dar cumplimiento a lo establecido por la CNSC.

Acción de mejora recomendada

Disponer de los servidores necesarios hasta efectuar la actualización de la OPEC, de conformidad con lo dispuesto por la CNSC.

Responsable

Grupo de Carrera Administrativa

Hallazgo No.2 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.

Acción de mejora recomendada

Dar cumplimiento a la norma, respecto a la publicación y remisión al DAFP del plan anual de vacantes para la vigencia 2021.

Responsables

Dirección de Talento Humano
Grupo de Carrera Administrativa

Hallazgo No.3 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 Procuraduría General de la Nación, 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 e de 2016 y, de este modo, garantizar el desarrollo de las convocatorias dirigidas a proveer las 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** 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.

Acción de mejora recomendada

Gestionar la apropiación presupuestal requerida hasta obtener el recurso necesario para garantizar el desarrollo de las convocatorias.

Responsables:

Dirección General
Oficina Asesora de planeación
Dirección de Talento Humano

Oportunidad de mejora No.1 Información de la OPEC Vs Plan Anual de Vacantes

Teniendo en cuenta que el **Artículo 14 Literal d)**, 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”. Lo registrado en la OPEC y verificado en el SIMO-CNSC son las **167** vacantes de inspectores, que, dentro del Plan Anual de Vacantes, para la vigencia 2021 se registran **1977** vacantes, por lo que se hace necesario que la entidad continúe apoyando la gestión requerida para actualizar esta información, hasta que lo remitido a cada una de las entidades sea igual.

Oportunidad de mejora No.2 Plan Estratégico de Recursos Humanos

El literal a del numeral 2 del Artículo 15 de la Ley 909, establece que será función de las Unidades de Personal: a). “Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”. Dado que en el seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno, no se evidenció dicho plan, se recomienda la construcción del mismo por considerarse un elemento útil en la planeación del recurso humano para nuestra entidad.

Cordialmente,



SONIA MARITZA MACHADO CRUZ
Jefe Oficina de Control Interno

EQUIPO AUDITOR:

Alcira Quitián Rojas
Alberto Ramirez Castro

Revisó: Yolanda Vega Albino – Coordinadora Grupo EGYR

