

**PERIODO DE EJECUCION**

Entre el 14 de marzo y el 31 de marzo de 2022, se llevó a cabo evaluación al plan anual de vacantes y al plan de previsión de recursos humanos, de acuerdo con lo programado en el Plan Anual de Auditoría para la vigencia 2022.

**OBJETIVO GENERAL**

Establecer la gestión adelantada por la Secretaría General sobre el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá para la vigencia 2021, observando la normatividad vigente en esta materia, para contribuir con el buen avance en la gestión y cumplimiento de las metas previstas de los Planes, Programas y Proyectos de la Secretaria General.

**ALCANCE**

Evaluación y seguimiento a la gestión realizada respecto al Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, comprendida desde enero a 31 de diciembre de 2021.

**EQUIPO AUDITOR:**

Jorge Eliecer Gómez Quintero - Jefe Oficina de Control Interno e Iveth Lorena Herrera Hernández – Profesional Especializado.

**METODOLOGIA APLICADA**

Para el desarrollo de las pruebas de auditoría al plan anual de vacantes y al plan de previsión de recursos humanos, se aplicaron las técnicas de auditoria internacionalmente aceptadas tales como indagación, revisión, comprobación y análisis, a través de muestreo, entre otros.

**MARCO NORMATIVO:**

- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
- Circular No.005 de 2014 de la Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC, Sentencia C-288 de 2014 - Provisión de Plantas de Empleos Temporales
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 815 de 2018 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Circular No.: 20191000000117 del 29 de Julio de 2019 de la Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC “Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.”

- Resolución 660 del 30 de diciembre de 2021 – Secretaría General “Por la cual se adoptan los lineamientos para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C”.
- Decreto Distrital 140 del 14 de abril de 2021 por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.
- Decreto Distrital 141 del 14 de abril de 2021 por medio del cual se Modifica la Planta de Empleos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
- Resolución 160 de 2021 por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Secretaria General - Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Procedimiento 2211300-PR-221 Gestión Organizacional Versión 11
- Caracterización del proceso 2211300-PO-019 Gestión Estratégica de Talento Humano Versión 10

## CONCLUSIÓN

Como resultado de las pruebas de auditoría practicadas para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, al Plan anual de vacantes cuyo objetivo consistió en “desarrollar estrategias de planeación anual de la provisión de los cargos vacantes de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.” y al plan de provisión de Recursos Humanos, el cual tuvo como objetivo “actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, y así mismo establecer los lineamientos de acuerdo con la norma vigente para la provisión de los mismos, esto con el fin de propender por la prestación del servicio.”, se estableció que la Dirección de Talento Humano ha gestionado adecuadamente, la formulación, ejecución y seguimiento de los planes de Anual de Vacantes y de Provisión de Recursos Humanos. Así mismo, se encontró que se dio cumplimiento a los controles establecidos en el procedimiento 2211300-PR-221 Gestión Organizacional Versión 11.

Sin perjuicio de lo anterior, a continuación, se identificó una observación y se plantea una recomendación, en relación con la ejecución de los controles aplicados en el procedimiento asociado a los planes, así:

- No se encontró la publicación anual en la página web de la Secretaria General el informe de ejecución del plan anual de vacantes y del plan de provisión de Recursos Humanos para la vigencia 2021, incumpliendo lo estipulado en el procedimiento 2211300-PR-221 Gestión Organizacional Versión 11, actividad 24.
- Se recomienda la pronta definición y el diligenciamiento del propósito y funciones de los once (11) perfiles de la planta de la Secretaría general, correspondientes a la Oficina Alta consejería de paz, víctimas y reconciliación, que al corte de diciembre 31 de 2021 no se encontraban consignados en el registro denominado base- planta general de Secretaria General, el cual lo establece el procedimiento 2211300-PR-221 Gestión Organizacional Versión 11.

## OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIONES PRODUCTO DE LA EVALUACIÓN

Con el propósito de contribuir en el fortalecimiento de los planes tanto del anual de vacantes como de provisión de recursos humanos, a continuación, se presentan los aspectos observados y recomendaciones formuladas producto de la auditoría, así:

### 1. Formulación del Plan anual de Vacantes y del Plan de previsión de Recursos Humanos

Efectuada verificación sobre los soportes suministrados por la dirección de Talento Humano y de acuerdo con los Decretos Distritales 140 y 141 de abril de 2021, por los cuales se modificó la Estructura Organizacional y la Planta de Empleos de la Secretaría General, se encontró las formulaciones del plan anual de vacantes y del plan de previsión de recursos humanos ajustadas de acuerdo con lo establecido en el procedimiento 2211300-PR-221 Gestión Organizacional Versión 11, actividad 1, respecto a la identificación de vacantes definitivas de carrera administrativa y de vacantes temporales para la vigencia 2021; se determinaron 481 vacantes definitivas de la planta conformada por 623 cargos y para la vigencia 2022 se determinaron 30 vacantes definitivas de la planta conformada por 702 cargos.

### 2. Publicación anual de los informes de ejecución del Plan anual de Vacantes y del Plan de previsión de Recursos Humanos

Se evidenció el cumplimiento de la publicación en la página web de la Secretaría General, del Plan anual de vacantes y del plan de previsión de Recursos humanos para las vigencias 2021 y 2022, así como la adopción del plan Estratégico de Talento Humano mediante Resolución 046 del 29 de enero de 2021 para los planes de la vigencia 2021 y Resolución 025 de 18 de enero de 2022 para los planes a ejecutar durante la vigencia 2022.

#### Observación No.1

Respecto a la publicación anual, en la página web de la Secretaría General, el informe de ejecución del Plan anual de vacantes y del plan de previsión de Recursos humanos correspondiente a la vigencia 2021, se evidenció que no se encuentra publicado de acuerdo con verificación realizada en la página web de la entidad los días 16 de marzo y 6 abril de 2022 y de acuerdo con información obtenida de los funcionarios de la Dirección de Talento Humano a la fecha de 16 de marzo 2022, no se encontraba elaborado, incumpliendo lo establecido en el procedimiento 2211300-PR-221 Gestión Organizacional Versión 11 actividad 24.

#### Recomendación

Es importante que la Dirección de Talento Humano realice lo más pronto posible la publicación del informe de ejecución del Plan anual de vacantes y del plan de previsión de Recursos humanos correspondiente a la vigencia 2021, así como establecer un control efectivo con el fin elaborar oportunamente el informe y publicarlo en debida forma en vigencia siguiente, como lo establecido en el procedimiento 2211300-PR-221 Gestión Organizacional Versión 11 actividad 24.

### 3. Seguimiento a la ejecución del plan anual de vacantes y del plan de previsión de Recursos humanos.

Efectuada verificación del procedimiento asociado 2211300-PR-221 Gestión Organizacional Versión 11, se observó el cumplimiento de la actividad 24 y de los puntos de control respecto al seguimiento a las actividades a cargo de la Dirección de Talento humano, dentro de las que se encuentran los Planes de Anual de Vacantes y el de Previsión de Recursos Humanos, mediante el informe de ejecución consolidado del procedimiento de Gestión organizacional registrando el seguimiento en las seis (6) actas bimestrales del subcomité de autocontrol.

#### 4. Provisión de empleos vigencia 2021

Al corte del 31 de diciembre de 2021, en el desarrollo de las pruebas de auditoría, se evidenció un adecuado manejo en la identificación de las 45 vacantes pertenecientes a la planta global conformada por 702 funcionarios y 21 empleos transitorios creados por orden judicial, así como la gestión realizada por la Dirección de Talento humano con el fin de proveer el recurso humano para el correcto funcionamiento de la Secretaría general durante el año 2021 con el poblamiento de la planta de la Secretaría general correspondiente al 93.59%.

En cuanto a la evaluación de perfiles, en la muestra verificada se observó cumplimiento al procedimiento asociado 2211300-PR-221 Gestión Organizacional Versión 11, sin embargo, se evidenció que es una actividad técnica extensa, que se ejecuta de manera manual, por lo que tiene inmerso un riesgo de error humano.

Respecto a la planta de la Secretaría General al corte de diciembre 31 de 2021, se observó que once (11) perfiles correspondientes a la Oficina Alta consejería de paz, víctimas y reconciliación no cuentan con la información referente al diligenciamiento del propósito y funciones.

#### Recomendación

Es conveniente la pronta definición y diligenciamiento de los propósitos y funciones de los once (11) perfiles que no cuentan con esta información en la base de Excel de la planta de la Secretaría General, teniendo en cuenta que esta base es un registro determinado en el procedimiento 2211300-PR-221 Gestión Organizacional Versión 11, con el objetivo que la entidad cuente con información oportuna para la correcta provisión del recurso humano en la Secretaría general.

#### 5. Reporte plan de acción integrado

Frente al reporte al plan de acción integrado, se observó un cumplimiento del 100% de lo ejecutado frente a lo programado de las 7 actividades seleccionadas, observando el oportuno reporte y soportes adecuados. El reporte del indicador de cobertura de la planta a corte de diciembre 31 de 2021 registró un 93,59% de cumplimiento.

#### PLAN DE MEJORAMIENTO

Producto de la evaluación practicada y como resultado del análisis del informe preliminar del Plan Anual de Vacantes y del Plan de Previsión de Recursos Humanos, la Dirección de Talento Humano definió acción de mejora dirigida mediante gestión a subsanar la observación identificada, que conforma el Plan de Mejoramiento establecido que hacen parte integral del informe final, a efecto de adelantar los respectivos seguimientos por los responsables y la verificación del cumplimiento por parte de la Oficina de Control Interno.

#### Criterios de clasificación de conceptos derivados de la auditoría.

Tipo de observación	Descripción
Observación	Incumplimiento de normas o procedimientos internos que pueden materializar un riesgo.
Oportunidad de mejora	Sin implicar un incumplimiento normativo o de procedimientos internos, es susceptible de mejora el proceso.

Elaborado por: Iveth Lorena Herrera Hernández – Profesional Oficina de Control Interno

Revisado y Aprobado por: Jorge Eliecer Gómez Quintero – Jefe Oficina de Control Interno