

MEMORANDO DE OFICIO
AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
Memorando No. 2015-102-000811-3
Fecha: 20/01/2015 15:46:25->102
FUN: MARIA CLARA GARRIDO -400
Anexos: Informe con cinco (5) folios



Bogotá D.C.

PARA: Dra. MARIA CLARA GARRIDO GARRIDO
Vicepresidenta Administrativo y Financiera


DE: DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno

ASUNTO: Entrega del informe de seguimiento a la Comisión de Personal de la Entidad,
PEI 94.

Apreciada Dra. María Clara

Comedidamente me permito remitir para su consideración el informe de la referencia, dando cumplimiento al Plan de Evaluación Independiente (PEI) que viene desarrollando la Oficina de Control Interno para el año 2014.

Cordialmente,


DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno

C.C. Dra. Ivonne de la Caridad Prada Medina – Gerente Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

Anexo: informe. (5 folios)

Proyectó: Marcos Peña Noguera - Oficina de Control Interno.

Nro. Borrador: 20151020001170



Agencia Nacional de Infraestructura

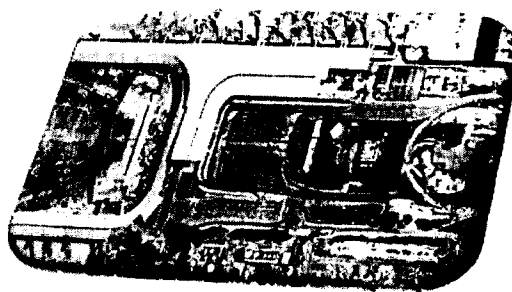
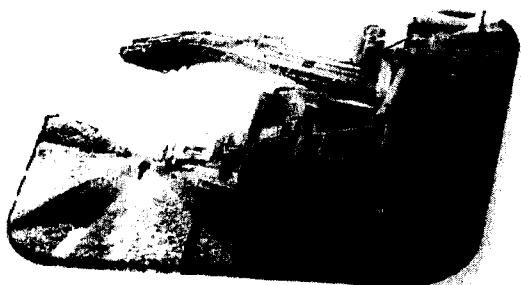
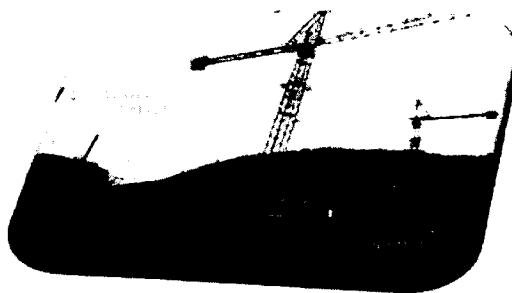
INFORME DE AUDITORÍA PEI - 94



INFORME DE AUDITORÍA - PEI 94

EFFECTUAR SEGUIMIENTO A LA COMISIÓN DE PERSONAL DENTRO DE LA ENTIDAD

DICIEMBRE 2014



2014



TABLA DE CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	OBJETIVOS	4
III.	ALCANCE	4
IV.	METODOLOGIA	4
V.	MARCO LEGAL	4
VI.	VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES	5
VII.	DESARROLLO DE INFORME	6
VIII.	CONCLUSIONES	11
IX.	RECOMENDACIONES	11
X.	PAPELES DE TRABAJO	12

I. INTRODUCCIÓN.

Sabido es por los directivos de la entidad que la Oficina de Control Interno se constituye en uno de los instrumentos de alto nivel gerencial que busca asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales a través del engranaje del control como parte del ciclo de una administración exitosa. No en vano, la propia Constitución Política de Colombia lo trata como un principalísimo instrumento gerencial en sus artículos 209 y 269, junto con el control posterior, o de segundo grado, a cargo de las Contralorías, al decir de la H. Corte Constitucional en su sentencia C 1192 del 13 de septiembre de 2000.

El Control Interno, en este orden de ideas, es fundamentalmente axiológico y finalista, pues propende por asegurar que la gestión institucional de todos los órganos del Estado, se oriente hacia la realización de los fines que constituyen su objetivo y, que esta se realice con estricta sujeción a los principios constitucionales que guían el ejercicio de la función pública.

Ahora bien, en desarrollo del citado mandato constitucional, el artículo 9º, de la Ley 87 de 1993, definió la naturaleza de la Oficina de Control Interno, para todas las entidades y organismos de las ramas del poder público, en sus diferentes niveles (art. 5º), así:

"(...) es uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de nivel gerencial o directivo, encargada de evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles y de asesorar a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la revaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos (...)"

Así las cosas, es preponderante el rol que tanto la Constitución Política y la Ley asignan a la oficina de control interno, dada la importancia sin precedentes que en la nueva visión del control que plasmó el Constituyente de 1991, juega el control interno para la modernización de la administración pública y el mejoramiento de la capacidad de gestión de sus instituciones, todo lo cual, connota un énfasis particular en el control estratégico de gestión, y un serio compromiso con el monitoreo de los resultados de la acción institucional, para el cabal cumplimiento de sus fines y objetivos, de acuerdo a los principios constitucionales rectores del ejercicio de la función pública.

Dicho énfasis se encuentra contemplado en abundante normatividad, jurisprudencia y doctrina, dentro de cuyos contenidos queremos destacar la Ley 87 de 1993 que en su articulado describe la funcionalidad y características del Jefe de la Oficina de Control Interno, robustecida por la Ley 1474 de 2011 que determina la designación del Jefe de dicha Oficina por parte del Presidente de la República con el fin de viabilizar autonomía e independencia en la valoración del control, así como el Decreto 1537 de 2001 que reglamenta parcialmente la aludida Ley 87 de 1993 donde se precisa el rol que deben desempeñar las oficinas de control interno dentro de las organizaciones públicas, enmarcado en cinco tópicos: valoración de riesgos, acompañamiento y asesoría, evaluación y seguimiento, fomento de la cultura de control y relación con entes externos.

Dando alcance a lo expuesto anteriormente en la Entidad se aprobó el Plan de Evaluación Independiente (PEI 94) *"Efectuar Seguimiento a la Comisión de Personal dentro de la Entidad"*.

II. OBJETIVOS

Examinar por medio de los diferentes papeles de trabajo, si evidentemente se ha dado cumplimiento a las directrices institucionales y a la normatividad legal relacionadas con la regulación, la conformación y funciones de dicha comisión de personal.

III. ALCANCE.

Evaluar y verificar el cumplimiento por parte de la entidad de las normas atinentes al funcionamiento integral de la Comisión de Personal, y particularmente teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, así como lo que dispone el Decreto 1228 de 2005 y demás normas concordantes y reglamentarias como se puede observar en acápites posteriores.

IV. METODOLOGIA.

El desarrollo del presente informe tuvo como fundamento el siguiente marco metodológico:

- Verificación de la normatividad vigente.
- Verificar información en página WEB de la CNSC www.cnsc.gov.co.
- Solicitud de información a las fuentes – Diego Fernando Ramirez Sepulveda.
- Visita de verificación práctica e informativa - Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

V. MARCO LEGAL

Normatividad Aplicable:

- ◆ Constitución Política de Colombia: Art. 209 *"La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones"*.

Art. 269 *"En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de*

conformidad con lo que disponga la ley, la cual podrá establecer excepciones y autorizar la contratación de dichos servicios con empresas privadas colombianas”.

- ◆ Ley 909 de 2004: Art. 16 “Las Comisiones de Personal”.
- ◆ Decreto 1228 de 2005 “Por el cual se reglamenta el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre las Comisiones de Personal”.
- ◆ Resolución No. 520 de 2012 “Por el cual se convoca a elecciones a los representantes de los empleados en la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Infraestructura – ANI”.

VI. VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES

En lo que respecta a la Comisión de Personal, inicialmente podemos decir que quedó conformada por el señor Ricardo Aguilera Wilches y la señorita Lina Leidy Leal Díaz, representantes de los empleados y dos representantes de la entidad, designados por el nominador o jefe del organismo, quienes son, a saber: la doctora Poldy Paola Osorio mediante acto administrativo No. 2013-403-000222-1 del 10/01/2013, de la misma manera a el doctor Andrés Figueredo Serpa igualmente a través de acto administrativo No. 2013-403-000221-1 del 10/01/2013.

6.1. Recomendaciones de informes anteriores.

Para la vigencia 2013 en lo que atañe al seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno a la Comisión de Personal – ANI, recomendó lo siguiente:

Se solicitó la posibilidad que para próximas auditorías se suministrara la clave de acceso dentro de la página web de la CNSC – www.cnsc.gov.co, el cual no fue posible que se le asignara al titular de la auditoría, para la verificación y seguimiento expuesto dentro de este informe dentro de la página web en mención; hubo la necesidad de realizarlo a través de un funcionario perteneciente a la Gerencia de Talento Humano.

De igual forma se propuso que no era viable cambiar las reuniones de comité de personal por el Comité institucional de desarrollo administrativo del que habla la Resolución 505 del 15 de mayo de 2013, teniendo en cuenta que las reuniones de la comisión de personal son un mandato legal y no sería factible realizar la sustitución que se menciona en la Resolución.

VII. DESARROLLO DEL INFORME

7.1. Solicitud de Información y respuestas allegadas

Para adelantar el presente informe fue necesario realizar una visita al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano; dicha visita fue atendida por el señor Diego Fernando Ramirez Sepulveda.

Igualmente fue necesario indagar en la página web www.cnsc.gov.co, para mayor completitud de la información motivo de esta auditoría.

7.2. Control Legal.

Es de anotar que de acuerdo a la normatividad ya señalada, la conformación de la Comisión de Personal de las entidades del Estado deben cumplir las siguientes funciones sustanciales, a saber:

a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera;

b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;

c) Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que adopte las medidas pertinentes;

d) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos;

e) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos;

f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa;

g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley;

h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;

i) Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional;

j) Las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento.

Las Comisiones de Personal de las entidades públicas deberán informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos. Trimestralmente enviarán a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones. En cualquier momento la Comisión Nacional del Servicio



Civil podrá asumir el conocimiento de los asuntos o enviar un delegado suyo para que elabore un informe al respecto y se adopten las decisiones que correspondan”.

7.3.1 Comisión de Personal - ANI.

Atendiendo las directrices antes señaladas entraremos a verificar las publicaciones que por mandato legal le corresponde realizar a la Comisión de Personal de manera trimestral y que deben ser publicados dentro de la página web de la CNSC; del mismo modo, se revisarán los periodos de reuniones y las actas emanadas como consecuencia de estas.

7.3.1.1. Informes a la CNSC.

En lo que respecta con la siguiente afirmación legal “Trimestralmente enviarán a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones”, esta auditoría pudo visualizar lo siguiente:

- No existen publicaciones para la vigencia 2014 dentro de la página web www.cns.gov.co.

Con lo anterior esta auditoría puede inferir que en esta oportunidad no se está cumpliendo con el mandato legal del artículo 16 de la Ley 909 de 2004; al momento de realizar la indagación con el responsable, este manifiesta que; a la fecha no cuentan con claves de accesos para dicha publicación; que la adquisición de las claves solo se podrían realizar a través del representante legal de la entidad y hasta el momento no ha sido posible.

A esta auditoría le causa extrañeza las afirmaciones anteriores emitidas por el responsable, si tenemos en cuenta que dentro del informe anterior (PEI 94 - vigencia 2013) se realizaron las publicaciones correspondientes.

7.2. Situaciones administrativas - Reuniones de la Comisión.

Conociendo lo anterior es imperativo entrar a verificar el mandato legal correspondiente a las reuniones de la Comisión de Personal y los temas que dentro de esta se tratan, a saber:

1. Acta No. 007

Tipo de Reunión: Comisión de personal

Fecha: 5 de marzo 2014

Lugar: ANI.

Temas: a. Presentación de resultados plan 2013.

b. Presentación nuevo esquema PIC 2014

c. Revisión solicitudes a la comisión de personal.

7

d. Propositiones y varios.

2. Acta No. 008

*Tipo de Reunión: Comisión de personal
Fecha: 14 de mayo 2014
Lugar: ANI.*

*Temas: a. Avance PIC 2014
b. Avances CNSC – concursos
c. Encargos planta
d. Revisión solicitudes a la comisión de personal.
e. Propositiones y varios.*

3. Acta No. 009

*Tipo de Reunión: Comisión de personal
Fecha: 28 de julio 2014
Lugar: ANI.*

*Temas: a. Revisión solicitudes a la comisión de personal.
b. Propositiones y varios*

4. Acta No. 010

*Tipo de Reunión: Comisión de personal.
Fecha: 20 de noviembre 2014
Lugar: Reunión virtual.*

*Temas: Plan de incentivos no pecuniarios 2014.
a. Remisión borrador Resolución "por medio de la cual se adopta el plan de incentivos 2014".
b. Aprobación borrador resolución.*

Finalmente, conociendo lo anterior podemos ver que en el año 2014 la comisión de personal se ha venido reuniendo periódicamente, pero hay que señalar que debió haberse reunido con más periodicidad como lo señala la Ley 909 de 2004 en su artículo 16 "Esta Comisión se reunirá por lo menos una vez al mes y será convocada por cualquiera de sus integrantes o por el jefe de personal de la entidad u organismo o quien haga sus veces, quien será el secretario de la misma y llevará en estricto orden y rigurosidad las Actas de las reuniones".

VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

La Agencia Nacional de Infraestructura – ANI, ha venido observando las directrices enmarcadas por el Gobierno Nacional, pero es importante realizar los ajustes pertinentes dispuestos en este informe y de acuerdo a la normatividad vigente, para lo cual se recomienda lo siguiente:

1. Dar aplicabilidad a lo establecido en la Ley 909 de 2004 en su artículo 16 y el Decreto 1228 de 2005, en lo referente a las Comisiones de Personal de las Entidades Estales.
2. Se logró evidenciar la falta de publicación de los informes trimestrales dentro de la página de la CNSC www.cns.gov.co con las especificaciones legales, por tal motivo se recomienda realizar las acciones a que haya lugar para dicha publicación.
3. A nuestro juicio las reuniones o convocatorias de la Comisión de personal deberían ser más periódicas como lo señala el precepto legal que se menciona a lo largo de este informe de auditoría.

IX. PAPELES DE TRABAJO

Para el desarrollo de este informe se realizaron varios papeles de trabajo, los cuales se encuentran organizados, legajados y numerados en la carpeta PEI - 94, estos son parte integral del informe y reposan en la Oficina de Control Interno de la Agencia Nacional de Infraestructura – ANI.

“Finalmente, manifestamos que estos informes son una herramienta de trabajo, medición y evaluación que realiza la Oficina de Control Interno, los cuales tienen como fin el continuo mejoramiento de los procesos administrativos y en lo posible la introducción de correctivos necesarios para el cumplimiento de la misión institucional, e igualmente contribuyen al mejoramiento de la gestión de la ANI, frente a las metas planteadas por la Presidencia de la República para el cuatrienio 2014 - 2018”.

Cordialmente,



DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe Oficina de Control Interno.

Proyecto: Marcos Gabriel Peña Noguera – Control Interno