

Informe de Seguimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos – Vigencia 2019

CONTROL INTERNO

14 de Agosto de 2020

Código: 208-SADM-FI-105
Versión: 4
Vigente desde: 10-01-2020

Calle 54 N° 13-30
Código Postal : 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494520
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

1. OBJETIVO GENERAL	3
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
3. NORMATIVIDAD.....	3
4. METODOLOGÍA	3
5. DESARROLLO DEL INFORME	4
5.1 PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO – 2019	4
5.2 PUBLICACIÓN PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – VIGENCIA 2019	4
5.3 CALCULO DE EMPLEOS NECESARIOS PARA ATENDER A LAS NECESIDADES DE LA CVP.	5
5.4 IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS DE PERSONAL PARA EL PERÍODO ANUAL, CONSIDERANDO LAS MEDIDAS DE INGRESO, ASCENSO, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.	8
5.5 ESTIMACIÓN DE TODOS LOS COSTOS DE PERSONAL DERIVADOS DE LAS MEDIDAS ANTERIORES Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO.....	9
5.6 EVIDENCIA DE LA ACTUALIZACIÓN DE LA PLANTA GLOBAL DE EMPLEOS NECESARIA PARA EL CUMPLIMIENTO EFICIENTE DE LAS FUNCIONES DE LA CVP Y LAS MEDIDAS DE RACIONALIZACIÓN ADOPTADAS.....	10
5.7 CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL DE LA VIGENCIA 2019.....	10
5.7.1 ACTAS DE REUNIONES CELEBRADAS DURANTE LA VIGENCIA 2019.....	11
6. SÍNTESIS DE LAS NO CONFORMIDADES	13
7. RECOMENDACIONES.....	15

1. OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 en lo relacionado con el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Caja de la Vivienda Popular.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Evaluar el cumplimiento del Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia 2019 en cuanto a los siguientes requisitos:

- Lo establecidos en el Artículo 17 de la Ley 909, Planes y plantas de empleos.
- Publicación del Plan Estratégico de Talento Humano – Plan Anual de Previsión de Recursos Humano de la vigencia 2019.

3. NORMATIVIDAD

- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”*
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.*
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.*
- Resolución 1124 del 02 de junio de 2015 *“Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Caja de la Vivienda Popular”*
- Resolución 195 del 31 de enero de 2019 *“Por la cual se aprueba el Plan estratégico de Talento Humano vigencia 2019”* de la Caja de la Vivienda Popular.

4. METODOLOGÍA

El presente informe se desarrolló teniendo en cuenta los objetivos específicos definidos en el ítem No 2.

Se realizó la verificación de la información solicitada a la Subdirección Administrativa mediante memorando 2020IE5752 del 15 de mayo y correo electrónico del 21 de julio de 2020.

5. DESARROLLO DEL INFORME

De acuerdo con la información remitida por la Subdirección Administrativa con memorando 2020IE5852 del 22 de mayo y el correo electrónico del 23 de julio de 2020, se desarrolló el presente informe.

5.1 PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO – 2019 Ley 909 De 2004, Artículo 15, Numeral 2, Literal A y B.

Mediante la Resolución 195 del 31 de enero de 2019, se adoptó el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2019, el cual en su artículo primero incluye el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

5.2 PUBLICACIÓN PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – VIGENCIA 2019

Se observó que el Plan Estratégico de Talento Humano, fue socializado al interior de la Entidad a través del correo cvp@cajaviviendapopular.gov.co.

En la información remitida por la Subdirección Administrativa no se evidenció el soporte documental que dé cuenta de la publicación del Plan en mención en la página oficial de la Entidad, como lo requiere el Artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, que establece: *...” Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*

En el caso en particular, corresponde al numeral 4. Plan de Previsión de Recursos Humano

La situación descrita, fue detectada con anterioridad en el Seguimiento realizado al Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2019 y 2020, el cual fue remitido a la Subdirección Administrativa con memorando 2020IE6439 del 01 de julio de 2020.

En dicho informe se generó la **NO CONFORMIDAD No 1**, por Incumplimiento del numeral 7.5.3 de la ISO 9001:2015: Control de la información documentada, literal d) Conservación y disposición; el plan de mejoramiento formulado para esta No Conformidad subsana lo

identificado en el presente informe, por lo cual no se solicitará formulación de acciones correctivas adicionales.

La acción formulada en el Plan de Mejoramiento fue formalizada por la Subdirección Administrativa con memorando 2020IE6696 del 14 de julio de 2020.

5.3 CALCULO DE EMPLEOS NECESARIOS PARA ATENDER A LAS NECESIDADES DE LA CVP.

La respuesta remitida por la Subdirección Administrativa corresponde a lo transcrito a continuación: *“El número de empleos con que cuentan las plantas de personal fija y temporal de la entidad son los establecidos en los Acuerdos de planta de personal y en los manuales específicos de funciones y se atienden con ellos las necesidades y competencias actuales de la entidad”.*

Verificado en el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2019, se observa la relación de la siguiente planta de personal de la CVP:

DESPACHO DEL DIRECTOR

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Director General	050	03	1
Asesor	105	01	1
Secretaria Ejecutiva	425	12	1
Conductor	480	09	1

PLANTA GLOBAL

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Director Técnico	009	02	5
Director Administrativo	009	02	1
Jefe de Oficina	006	01	1
Subdirector Administrativo	068	01	1

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Subdirector Financiero	068	01	1
Jefe de Oficina	115	02	1
Jefe de Oficina	105	01	1
Profesional Especializado	222	05	2
Profesional Universitario	219	04	1
Profesional Universitario	219	03	12

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Profesional Universitario	219	02	1
Profesional Universitario	219	01	3
Técnico Operativo	314	04	1
Técnico Operativo	314	03	1
Técnico Operativo	314	02	4
Técnico Operativo	314	04	1
Auxiliar Administrativo	407	11	1
Auxiliar Administrativo	407	10	1
Auxiliar Administrativo	407	08	1
Auxiliar Administrativo	407	06	1
Auxiliar Administrativo	407	05	1
Auxiliar Administrativo	407	04	4
Secretaria	440	10	2
Secretaria	440	08	1
Secretaria	440	07	1
Secretaria	440	06	1
Secretaria	440	04	2
Auxiliar de Servicios Generales	470	04	3
Auxiliar de Servicios Generales	470	02	1
Conductor	480	09	1
Conductor	480	04	1

CARGOS SUPRIMIDOS CON FUERO

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Auxiliar Administrativo	550	06	1
Auxiliar Administrativo	550	03	1

TRABAJADORES OFICIALES

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Profesional Universitario I			2
Auxiliar Administrativo V			1
Auxiliar Administrativo III			1
Auxiliar Administrativo			1
Secretaria			1

El mismo plan menciona los siguientes cargos a proveer:

VACANTES A 30 DE ENERO DE 2019			
CARGO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
Técnico Operativo 314-03		1	
Técnico Operativo 314-02		1	
Auxiliar Administrativo 407-10			1
Auxiliar Administrativo 407-06			1
Auxiliar Administrativo 407-05			1
Auxiliar Administrativo 407-04			3
Secretaria 440-06			1
Secretaria 440-04			2
Auxiliar de Servicios Generales 470-04			1
TOTALES	0	2	10

El documento también establece que en el marco de las Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene instrucciones en materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria, la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 que hace referencia a los "Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC", la CVP adelantó los trámites respectivos para la provisión de veinticinco (25) empleos de Carrera Administrativa que se hallan vacantes, actividad que se realizó mediante las figuras de Encargos y Nombramientos Provisionales.

La información anterior, fue ampliada por la Subdirección Administrativa a través de correo del 23 de julio de 2020, así:

Mediante Acuerdo de la CNSC 20161000001346 del 12 de agosto de 2016, dicha entidad ofertó 19 empleos de la Caja de la Vivienda Popular que constituyen 25 vacantes mediante la convocatoria 431 de 2016 así: 5 profesionales, 3 técnicos y 17 asistenciales.

Como resultado de la oferta realizada por la CNSC mediante la convocatoria 431, se proveyeron 20 cargos, restando por proveer las siguientes 5 vacantes:

- 1 Secretario código 440 grado 06,
- 2 Secretario código 440 grado 04,
- 1 Auxiliar Administrativo código 407 grado 06 y
- 1 Auxiliar de Servicios Generales código 470 grado 04.

En cuanto a los 12 cargos a proveer reportados a 30 de enero de 2019, se proveyeron con listas de elegibles recibidas de la CNSC los siguientes 7 cargos:

- 3 Auxiliar Administrativo 407 - 04

Código: 208-SADM-FI-105
Versión: 4
Vigente desde: 10-01-2020

Calle 54 N° 13-30
Código Postal : 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494520
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

- 1 Técnico Operativo 314 - 03
- 1 Técnico Operativo 314 - 02
- 1 Auxiliar Administrativo 407 - 10
- 1 Auxiliar Administrativo 407 - 05

Los 5 empleos vacantes definitivamente, se encuentran ofertados en la convocatoria CNSC 806 de 2019, los cuales se deberán proveer con listas de elegibles de la CNSC.

De acuerdo con el análisis realizado a la respuesta remitida y lo consignado en el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2019, se concluye lo siguiente:

No hay soportes documentales que den cuenta que la Entidad hubiera realizado un análisis de las necesidades de personal, con el objetivo de definir la cantidad (número de empleos requeridos, carácter, duración) y calidad (experiencia y/o competencias, habilidades) o priorización de las personas que requería para desarrollar los planes, programas y proyectos formulados para a vigencia 2019 y así dar cumplimiento al objetivo específicos definidos en el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2019: “Mantener la planta óptima que requiere la Entidad para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio”.

NO CONFORMIDAD No 1. Incumplimiento del literal a del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que establece que el Plan de previsión de recursos Humanos debe tener el siguiente alcance: Planes y plantas de empleos: *Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias”.*

5.4 IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS DE PERSONAL PARA EL PERÍODO ANUAL, CONSIDERANDO LAS MEDIDAS DE INGRESO, ASCENSO, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.

Para la vigencia 2019, la entidad identificó y realizó la provisión de los empleos de las plantas fija y temporal de acuerdo con el tipo de empleo, su naturaleza y forma de vinculación: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, periodo fijo y nombramiento provisional.

Para los cargos de carrera administrativa, la CVP utilizó las resoluciones expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, quien por competencia realiza los procesos para seleccionar los empleos con vacancia definitiva que se encuentran reportados en la OPEC.

Igualmente, para los empleos de los niveles directivo y asesor de libre nombramiento y remoción, tuvo en cuenta las herramientas sicotécnicas definidas por el Departamento Administrativo del

Servicio Civil Distrital.

Para los encargos, se dio aplicación a las normas de carrera administrativa contempladas en la Ley 909 de 2004 y modificatorias.

Finalmente, en los nombramientos provisionales, como última instancia de vinculación a empleos de carrera administrativa con vacancia definitiva o transitoria, se revisó, analizó y certificó el cumplimiento de los requisitos y perfiles establecidos en los manuales de funciones de la entidad.

5.5 ESTIMACIÓN DE TODOS LOS COSTOS DE PERSONAL DERIVADOS DE LAS MEDIDAS ANTERIORES Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO.

De acuerdo con el Informe de Ejecución del Presupuesto de Gastos e Inversiones, generado del Sistema de Presupuesto Distrital – PREDIS (Ejecución Presupuesto), con corte al 31 de diciembre de la vigencia 2019, la Entidad presentó la siguiente ejecución presupuestal:

Tabla No 1.

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2019 RUBRO PRESUPUESTAL: Gastos de funcionamiento - Gastos de personal

Apropiación Inicial	Modificaciones	Disponible	Autorización de giros acumulada	% de ejecución de autorización de giros
\$ 7.375.914.000	-\$ 28.845.831	\$ 7.347.068.169	\$ 7.202.673.339	98,03%

Fuente: Informe de Ejecución del Presupuesto de Gastos e Inversiones - Sistema de Presupuesto Distrital – PREDIS al 31 de diciembre de la vigencia 2019

Dicho presupuesto comprendió las erogaciones correspondientes a los factores constitutivos de salarios, las contribuciones inherentes a la nómina, las remuneraciones no constitutivas de factor salarial de la planta de personal permanente y los trabajadores oficiales.

Los giros de la vigencia 2019, incluyeron la siguiente erogación:

Tabla No 2.

FECHA	CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	CONCEPTO	VALOR
8/03/2019	620	Servicios de consultoría en administración y servicios de gestión; servicios de tecnología de la información. (Derechos liquidados a la Entidad para cubrir cinco vacantes de cuatro empleos que hacen parte de la oferta pública de empleos de carrera a la Comisión Nacional del Servicio Civil).	\$ 17.500.000

Fuente: Información remitida por la Subdirección Administrativa - Memorando 2020IE5852 del 22-05-2020

5.6 EVIDENCIA DE LA ACTUALIZACIÓN DE LA PLANTA GLOBAL DE EMPLEOS NECESARIA PARA EL CUMPLIMIENTO EFICIENTE DE LAS FUNCIONES DE LA CVP Y LAS MEDIDAS DE RACIONALIZACIÓN ADOPTADAS.

Realizada la verificación a la respuesta dada por la Subdirección Administrativa, no hay evidencia de la actualización de la planta global de empleos, así como de las medidas de racionalización adoptadas en la vigencia 2019.

NO CONFORMIDAD No 2: Incumplimiento del numeral 2, del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que establece: *“Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.*

5.7 CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL DE LA VIGENCIA 2019. Artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

Se observó la Resolución 017 del 09 de enero de 2018 *“Por medio de la cual se conforma la Comisión de Personal de la Caja de la Vivienda Popular”* integrada por dos representantes de la Entidad, y dos representantes de los empleados, junto con sus respectivos suplentes para el periodo 2017-2019.

Para el período 2020-2022 se evidenció la Resolución 062 del 13 de enero de 2020 *“Por medio de la cual se conforma la Comisión de Personal de la Caja de la Vivienda Popular”* integrada por

dos representantes de la Entidad, y dos representantes de los empleados, junto con sus respectivos suplentes para el periodo 2020-2022.

De igual manera, se verificaron las actas de apertura y escrutinio de la elección de los representantes y suplentes de los trabajadores ante la Comisión de personal para el periodo 2020-2022; este proceso se llevó a cabo el 16 de diciembre de 2019 realizando un conteo de 45 votos con el siguiente detalle:

Tabla No 3.

RESULTADOS DEL ESCRUTINIO – ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISIÓN DE PERSONAL PARA LE PERIODO 2020-2022

Concepto	Total votos
Candidato con mayor votación: 15	45
Candidato con la segunda votación: 12	
Candidato con la tercera votación: 10	
Candidato con la cuarta votación: 8	
Candidato con la quinta votación: 0	
En blanco	0
Nulos	0
TOTALES	45

Fuente: Acta de escrutinio de la elección de los representantes y suplentes de los trabajadores ante la Comisión de personal para el período 2020-2022

Verificado el listado en el cual se relacionaron 54 funcionarios aptos para votar, se observa el registro de la firma de 45 de ellos.

En conclusión, se evidenció que los funcionarios que suscribieron la firma en el registro de asistencia corresponden al número de votos escrutados.

5.7.1 ACTAS DE REUNIONES CELEBRADAS DURANTE LA VIGENCIA 2019. Artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

A continuación, se detallan las sesiones realizadas durante la vigencia 2019:

Tabla No 4.

CONSOLIDADO DE ACTAS DE COMISIÓN DE PERSONAL - VIGENCIA 2019

Fecha de la sesión	No de Acta	Verificación del quorum			Decisiones	Observaciones	Formato de acta
		Representantes principales de los empleados	Representante suplente de los empleados	Representantes de la Entidad			
10/01/2019	No tiene	Se presentaron los dos	Se presentó el suplente	No asistió el Director de Gestión Corporativa y CID	Si	No hay soporte documental de la justificación de la ausencia del Director Corporativo y CID.	El acta se elaboró en un formato no controlado.
27/02/2020				No asistió la Subdirectora Administrativa	No	El acta no tiene el orden del día. No hay soporte documental de la justificación de la ausencia del Director Corporativo y CID.	
7/05/2020				No asistió el Director de Gestión Corporativa y CID	Si	No hay soporte documental de la justificación de la ausencia de la Subdirectora Financiera.	
9/08/2020		Se presentó un principal	No	En el orden del día no hubo verificación del quorum. No hay soporte documental de la justificación de la ausencia del Director de Gestión Corporativa y CID.			
26/08/2020		Se presentaron los dos	NA	Asistió el Director de Gestión Corporativa y CID Asistió la Subdirectora Financiera	Si	En el orden del día no hubo verificación del quorum.	

Fuente: Acta remitida por la Subdirección Administrativa - Memorando 2020IE5852 del 22-05-2020

De acuerdo con la verificación realizada, se identificaron los siguientes incumplimientos al numeral 1 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004:

- Intervalos establecidos de realización de reuniones de por lo menos una vez al mes; se observó que durante la vigencia 2019, se realizaron cinco reuniones correspondientes a cuatro meses (enero, febrero, mayo y agosto).
- Estricta rigurosidad en las actas de reuniones ya que no cuentan con número consecutivo, el acta del 27 de febrero no cuenta con el orden del día, las actas del 09 y 26 de agosto no tienen la verificación del quorum.
- Adicionalmente, en sesiones del 10 de enero, 27 de febrero y 09 de agosto no se hizo presente el Director de Gestión Corporativa y CID y en la sesión del 07 de mayo no estuvo presente la Subsecretaria Financiera quienes fueron delegados como representantes de la Entidad para la Comisión de Personal; no hay soporte documental que permita validar el motivo de la inasistencia.

- Las decisiones se tomarán por mayoría absoluta; en las sesiones de enero y mayo se tomaron decisiones sin contar con la asistencia a las reuniones del Director de Gestión Corporativa y CID (enero) y la Subdirectora Financiera (mayo).

NO CONFORMIDAD No 3: Incumplimiento de los requisitos subrayados y en negrilla del numeral 1 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 que presenta a continuación:

Las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría absoluta. En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y en caso de persistir, este se dirimirá por el Jefe de Control Interno de la respectiva entidad.

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.**

NO CONFORMIDAD No 4: Incumplimiento del literal h, del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 que establece: *“Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”*, por cuanto en las actas suscritas de las sesiones de la comisión de personal no se encuentra registrada información respecto a lo requerido.

NO CONFORMIDAD No 5: Incumplimiento del literal c) control de cambios, correspondiente al numeral 7.5.3.2 de la NTC-ISO 9001: 2015.

Lo anterior por cuanto se elaboró el acta de Comisión de Personal del 10 de enero de 2019, en un documento no estandarizado; es decir que no se utilizó el formato 208-Sadm-Ft-06 - Versión 4 - Vigente desde 07-06-2017 que se encuentra normalizado en el Sistema de Gestión de Calidad de la Caja de la Vivienda Popular.

6. SÍNTESIS DE LAS NO CONFORMIDADES

Número	No Conformidad / Oportunidad de Mejora
1	<p>Descripción</p> <p>No hay soportes documentales que den cuenta que la Entidad hubiera realizado un análisis de las necesidades de personal, con el objetivo de definir la cantidad (número de empleos requeridos, carácter, duración) y calidad (experiencia y/o competencias, habilidades) o priorización de las personas que requería para desarrollar los planes, programas y proyectos formulados para a vigencia 2019 y así dar cumplimiento al objetivo específicos definidos en el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2019: “Mantener la planta óptima que requiere la Entidad para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio”.</p>


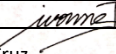
Número	No Conformidad / Oportunidad de Mejora
	<p>NO CONFORMIDAD No 1: Incumplimiento del literal a del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que establece que el Plan de previsión de recursos Humanos debe tener el siguiente alcance: Planes y plantas de empleos: <i>Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias</i>”.</p> <p>Subdirección Administrativa</p>
2	<p>Descripción No se evidenció la actualización de la planta global de empleos, así como de las medidas de racionalización adoptadas en la vigencia 2019.</p> <p>NO CONFORMIDAD No 2: Incumplimiento del numeral 2, del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que establece: <i>“Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”</i>.</p> <p>Subdirección Administrativa</p>
3	<p>Descripción Realizada la validación de las actas de la Comisión de personal de la vigencia 2019, se observa que solo se realizaron cinco reuniones correspondientes a cuatro meses (enero, febrero, mayo y agosto).</p> <p>Las actas de reuniones no cuentan con número consecutivo, el acta del 27 de febrero no cuenta con el orden del día, las actas del 09 y 26 de agosto no tienen la verificación del quorum.</p> <p>Adicionalmente, en sesiones del 10 de enero, 27 de febrero y 09 de agosto no se hizo presente el Director de Gestión Corporativa y CID y en la sesión del 07 de mayo no estuvo presente la Subsecretaria Financiera quienes fueron delegados como representantes de la Entidad para la Comisión de Personal; no hay soporte documental que permita validar el motivo de la inasistencia.</p> <p>En las sesiones de enero y mayo se tomaron decisiones sin contar con la asistencia a las reuniones del Director de Gestión Corporativa y CID (enero) y la Subdirectora Financiera (mayo).</p> <p>NO CONFORMIDAD No 3: Incumplimiento de los requisitos subrayados y en negrilla del numeral 1 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 que presenta a continuación:</p>

Número	No Conformidad / Oportunidad de Mejora
	<p><u>Las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría absoluta.</u> En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y en caso de persistir, este se dirimirá por el Jefe de Control Interno de la respectiva entidad.</p> <p><u>Esta Comisión se reunirá por lo menos una vez al mes</u> 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 <u>llevará en estricto orden y rigurosidad las Actas de las reuniones.</u></p>
4	<p>Descripción En las actas de la Comisión de Personal de la vigencia 2020, no hay información relacionada al cumplimiento del literal h del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909.</p> <p>NO CONFORMIDAD No 4: Incumplimiento del literal h, del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 que establece: "Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento".</p>
5	<p>Descripción El acta de la reunión de la Comisión de Personal del 10 de enero de 2019 fue elaborada en un formato no estandarizado.</p> <p>NO CONFORMIDAD No 5: Incumplimiento del literal c) control de cambios, correspondiente al numeral 7.5.3.2 de la NTC-ISO 9001: 2015.</p>

7. RECOMENDACIONES

Socializar periódicamente con los integrantes de la Comisión de Personal el Artículo 16. "Las Comisiones de Personal" de la Ley 909 de 2004, con el fin de conocer y aplicar las obligaciones y responsabilidades establecidas para dicho organismo.


IVONNE ANDREA TORRES CRUZ
 Asesora de Control Interno
itorresc@cajaviviendapopular.gov.co

	Elaboró	Revisó	Aprobó
NOMBRE	Marcela Urrea Jaramillo 	Ivonne Andrea Torres Cruz 	Ivonne Andrea Torres Cruz
CARGO	Profesional de Control Interno Cto 579-2020	Asesora Control Interno	Asesora Control Interno