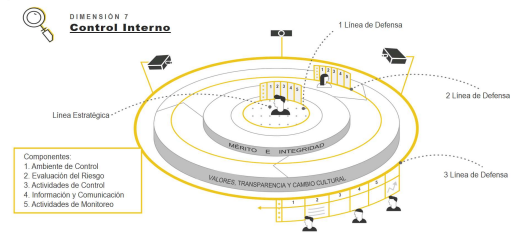


Nombre de la Entidad:	ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES
Periodo Evaluado:	II SEMESTRE DE 2020 - CON CORTE AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020



Estado del sistema de Control Interno de la entidad

83,05%

Conclusión general sobre la evaluación del Sistema de Control Interno

¿Están todos los componentes operando juntos y de manera integrada? (Si / en proceso / No) (Justifique su respuesta):	Si	Todos los componentes del Sistema de Control Interno se encuentran presentes y funcionando, sin embargo, se requieren acciones de mejora frente a su diseño y ejecución. Las deficiencias presentadas corresponden a temas de fortalecimiento de la Segunda Línea de Defensa, controles sobre infraestructuras tecnológicas, políticas de operación relacionados con niveles de autoridad y responsabilidad, estrategias para evaluar los procesos tercerizados de acuerdo con su nivel de riesgo, definición de las responsabilidades de cada servidor frente al sistema de control interno y la política de gestión sobre las deficiencias del sistema.
¿Es efectivo el sistema de control interno para los objetivos evaluados? (Si/No) (Justifique su respuesta):	Si	De acuerdo con el resultado obtenido de la verificación realizada al cumplimiento de la evaluación del Sistema de Control Interno de actividades de control de la ADRES realizada con corte al 31 de diciembre de 2020, se obtuvo un resultado del 83,05%, que indica que el sistema se encuentra presente y funcionando. El anterior puntaje refleja el avance del cumplimiento en el Plan de Mejoramiento propuesto por la Entidad, debido a la presentación de resultados de la evaluación de riesgos, evaluaciones y seguimientos realizados por la OCI durante el semestre, la implementación y evaluación del nivel de adhesión de la integridad en funcionarios, la actualización y del Índice de información clasificada y el registro de activos de información (RAI), la articulación entre la segunda y tercera línea de defensa para la gestión de los planes de mejoramiento y la articulación del Comité de Gestión y Desempeño con el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. El resultado de la evaluación realizada el semestre anterior fue de 69,85%, reflejando una mejora a nivel porcentual en este semestre de 13,2% frente al Sistema de Control Interno.
La entidad cuenta dentro de su Sistema de Control Interno, con una institucionalidad (Líneas de defensa) que le permita la toma de decisiones frente al control (Si/No) (Justifique su respuesta):	Si	El Sistema de Control Interno de la Entidad cuenta con la identificación y definición de Esquemas de Líneas de Defensa, que le permiten tomar decisiones frente a los controles, sin embargo, se requiere fortalecer el diseño de los puntos de control en las políticas/procedimientos u otras herramientas, para lo cual se definieron acciones de mejora o mantenimiento que permitirán a la Entidad el fortalecimiento del control y la mitigación del riesgo a niveles aceptables para la consecución de los objetivos. La Entidad se encuentra realizando la actualización de caracterización de procesos, se están definiendo las actividades asociadas a segunda y tercera línea de defensa en los procesos que cuentan con acciones de aseguramiento y en los procedimientos asociados, se revisa la adecuada definición de actividades para el aseguramiento de los factores claves de éxito

Componente	¿El componente está presente y funcionando?	Nivel de Cumplimiento componente	Estado actual: Explicación de las Debilidades y/o Fortalezas	Nivel de Cumplimiento componente presentado en el informe anterior	Estado del componente presentado en el informe anterior	Avance final del componente
------------	---	----------------------------------	--	--	---	-----------------------------

<p>Ambiente de control</p>	<p>Si</p>	<p>79%</p>	<p>El aumento del cumplimiento en este ambiente se presentó por la ejecución de las fases de implementación del código y la evaluación de integridad realizada en la ADRES a través del Test de Percepción según la metodología del DAFP, la elaboración del manual del SIGI, la revisión de avance de cumplimiento en los planes de acción de la Entidad, la presentación de resultados de las evaluaciones ante el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.</p> <p>La DGTIC realizó la actualización y publicación en la página datos.gov.co del El índice de información clasificada y el registro de activos de información (RAI).</p> <p>La OACPR realizó la actualización del procedimiento Administración de Riesgos, incluyendo el análisis del contexto estratégico el cual debe contener las denuncias o quejas presentadas en la gestión del proceso. Así mismo, presentó la Política de Riesgos ante el CICC para su aprobación.</p> <p>La OCI a través de reunión con la Jefe de la Oficina de Planeación, articularon el Comité Institucional de Gestión y Desempeño con el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, con el fin de presentar ante la Alta Dirección de la Entidad, todos los temas relacionados con el Sistema de Control Interno. Está pendiente, la actualización de la resolución 458 de 2018 para articular dichos comités.</p> <p>Las deficiencias de este componente se presentan en la aplicación de mecanismos para ejercer la supervisión del Sistema de Control Interno, como la actualización de la documentación del Esquema de Líneas de Defensa, la cual define líneas de reporte en temas claves, responsabilidades de cada servidor sobre el desarrollo y mantenimiento del control interno, así como la periodicidad y responsables de realizar los reportes.</p>	<p>67%</p>	<p>La Entidad cuenta con procesos y procedimientos documentados, que incluyen actividades relacionadas con integridad y valores, gestión del talento humano, uso de la información, responsabilidades de los servidores y direccionamiento estratégico (Planes, Indicadores y Riesgos) y sus resultados son presentados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño ante la Alta Dirección para la toma de decisiones.</p> <p>Las deficiencias de este componente se presentan en la aplicación de mecanismos para ejercer la supervisión del Sistema de Control Interno, como la actualización de la documentación del Esquema de Líneas de Defensa, la cual define líneas de reporte en temas claves, responsabilidades de cada servidor sobre el desarrollo y mantenimiento del control interno, así como la periodicidad y responsables de realizar los reportes.</p> <p>Así mismo, se evidencia la necesidad de articular el Comité Institucional de Gestión y Desempeño con el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, con el fin de presentar ante la Alta Dirección de la Entidad, todos los temas relacionados con el Sistema de Control Interno, los resultados de los seguimientos realizados por la segunda y tercera línea de defensa, de tal manera que se tomen acciones que contribuyan a la mejora institucional.</p>	<p>12%</p>
<p>Evaluación de riesgos</p>	<p>Si</p>	<p>94%</p>	<p>La OAPCR definió lineamientos de la Planeación Institucional y lideró con los Directores, Subdirectores, Jefes y Equipos de Trabajo la Elaboración del Plan Estratégico Institucional vinculando el Plan estratégico con los objetivos estratégicos y estos con los objetivos Operativos Institucionales para la vigencia 2020, el cual fue aprobado por Junta Directiva ADRES.</p> <p>Los objetivos de los procesos y programas se encuentran definidos en cada una de las caracterizaciones y con indicadores específicos de medición y tiempos limitados para su cumplimiento.</p> <p>La primera, segunda y tercera línea de defensa realizan seguimiento y monitoreo de cumplimiento a los Planes generando informes ejecutivos de aseguramiento, con los cuales se verifica que estos continúan siendo consistentes y apropiados para la Entidad. La Política de Administración de Riesgos fue actualizada y revisada por la OAPCR y fue sometida para aprobación del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, acta de fecha 5 de octubre de 2020 y aprobada por la Junta Directiva el 08 de octubre de 2020, el alcance define lineamientos a toda la entidad.</p> <p>El Contexto Estratégico se definió a través de reuniones estratégicas y de planificación para el cual se tiene definido una revisión de por lo menos una vez al año, con el propósito de identificar posibles factores que permitan conocer la exposición a nuevos riesgos. Actualización que se realizó en el último trimestre 2020.</p> <p>A partir del contexto estratégico de cada proceso, la OAPCR realizó análisis de factores internos y externos con los líderes de proceso y equipos de trabajo, en el que se determinaron causas de fuente de generación de riesgos de corrupción, de gestión y seguridad de la información. Igualmente, se elaboró la Matriz de vulnerabilidades para la identificación de riesgos de corrupción.</p> <p>En la construcción de mapas de riesgos (Fichas Técnicas- Plataforma Eureka), fueron analizados los factores internos como externos, del proceso y activos de seguridad digital. Utilizando como herramienta de análisis la matriz DOFA y los controles fueron diseñados conforme a la metodología de la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas-DAFP Versión 5-diciembre – 2020.</p> <p>Se realiza seguimiento a mapas de riesgos y controles en primera, segunda y tercera línea de defensa en la herramienta dispuesta por la OAPCR (Eureka) y se genera informes con conclusiones y recomendaciones.</p> <p>Los seguimientos y evaluaciones del Plan estratégico Institucional y del mapa de riesgos y controles fue presentada en el marco del Comité de Coordinación de Control Interno el 8 de octubre de 2020.</p>	<p>65%</p>	<p>En general los puntos de control de cada requerimiento en el componente se encuentran presentes y bien diseñados, documentados y socializados.</p> <p>Se requiere realizar acciones dirigidas a fortalecer su ejecución, toda vez, que es necesario presentar los resultados de evaluaciones independientes de manera detallada en el Comité Institucional de Control Interno. No obstante, se aclara que todos los informes de evaluación son presentados ante la Dirección General, los Directores, Jefes de Oficina y líderes de procesos.</p>	<p>29%</p>
<p>Actividades de control</p>	<p>Si</p>	<p>81%</p>	<p>Con relación al componente de actividades de control, la Entidad cuenta con procesos y procedimientos documentados que cumplen con los lineamientos definidos para el citado componente.</p> <p>Se requiere que los procesos evaluados desarrollen oportunidades de mejora y mantenimiento de controles registrados en la hoja análisis de resultados de esta evaluación, tales como: aprobar el procedimiento de gestión de capacidad de la DGTIC y finalizar la aprobación del estudio técnico de rediseño institucional, entre otros.</p> <p>Por consiguiente el desarrollo y ejecución de las actividades de planes de mejoramiento definidas en coordinación con los procesos, contribuirán a la mejora y a obtener mejores resultados del componente de actividades de control para la Entidad.</p>	<p>75%</p>	<p>La Entidad cuenta con procesos documentados que cumplen con los lineamientos definidos para el componente.</p> <p>Se requiere que los procesos evaluados desarrollen oportunidades de mejora y mantenimiento de controles registrados en la hoja análisis de resultados de esta evaluación, tales como: integrar los sistemas de gestión a través del manual SIGI, fortalecer el control de acceso y gestión de usuarios (funcionarios contratistas y terceros) para el ingreso y retiro de las personas a los sistemas de la ADRES, presentar ante el Comité CICC el resultado de la evaluación de los controles realizado por la OCI, finalizar el estudio de evaluación cargas laborales, entre otros.</p> <p>Por consiguiente el desarrollo y ejecución de las actividades de planes de mejoramiento definidas en coordinación con los procesos, contribuirán a la mejora y a obtener mejores resultados del componente de actividades de control para la Entidad.</p>	<p>6%</p>

<p>Información y comunicación</p>	<p>Si</p>	<p>79%</p>	<p>La Entidad cuenta con procesos documentados que dan cuenta del cumplimiento de los lineamientos referentes a información y comunicación, inventario de información relevante (RAI -IIC), actividades de control sobre la integridad, confidencialidad y disponibilidad de datos, canales de información internos, los cuales se encuentran presentes y funcionando adecuadamente.</p> <p>Se requiere que los procesos evaluados formulen acciones de mejora encaminadas a fortalecer el componente de información y comunicación en los temas de: alinear la política de seguridad de la información con los procedimientos de gestión documental, actualización de la política de comunicaciones y alcance de interoperabilidad definido por gov.co con las diferentes entidades, entre otros. Por consiguiente el desarrollo y ejecución de las actividades de planes de mejoramiento definidas en coordinación con los procesos, contribuirán a la mejora y a obtener mejores resultados del componente de información y comunicación para la entidad.</p>	<p>68%</p>	<p>La Entidad cuenta con procesos documentados que dan cuenta del cumplimiento de los lineamientos referentes a información y comunicación, inventario de información relevante (RAI -IIC), actividades de control sobre la integridad, confidencialidad y disponibilidad de datos, canales de información internos, los cuales se encuentran presentes y funcionando adecuadamente.</p> <p>Se requiere que los procesos evaluados formulen acciones de mejora encaminadas a fortalecer el componente de información y comunicación en los temas de: Alcance de interoperabilidad definido por gov.co con las diferentes entidades, alinear la política de seguridad de la información con los procedimientos de gestión documental, implementar la aplicación de ORFEO en la entidad. Por consiguiente el desarrollo y ejecución de las actividades de planes de mejoramiento definidas en coordinación con los procesos, contribuirán a la mejora y a obtener mejores resultados del componente de información y comunicación para la entidad.</p>	<p>11%</p>
<p>Monitoreo</p>	<p>Si</p>	<p>82%</p>	<p>El aumento del cumplimiento en este ambiente se dio por la presentación de los resultados ante el CICCI de las evaluaciones y seguimientos realizados durante el semestre por la Oficina de Control Interno, de tal forma que la Alta Dirección tome las decisiones pertinentes.</p> <p>La Oficina de Control Interno realizó la presentación ante el CICCI de los resultado del Sistema de Control Interno, mostrando las fortalezas y debilidades de este.</p> <p>La Oficina de Control Interno documentó el procedimiento Atención a Entes de Control, el cual se encuentra en fase de aprobación con comentarios por parte de la OAPCR.</p> <p>Se articuló el procedimiento de Planes de Mejoramiento de la segunda y tercera línea y se implementó la herramienta EUREKA para realizar su gestión.</p> <p>Las deficiencias en este componente se encuentran en la evaluación a procesos y/o servicios tercerizados, culminar con las actividades de aseguramiento de segunda línea entre procesos y definir una política para gestionar las deficiencias del sistema encontradas.</p>	<p>75%</p>	<p>La Entidad cuenta con la Oficina de Control Interno quien realiza evaluaciones periódicas con el fin de evaluar la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos, de acuerdo con su Plan Anual de auditorías enfocado en Riesgos, el cual contiene evaluaciones al diseño y efectividad de controles, evaluaciones a los procesos y procedimientos de la Entidad, información suministrada por los usuarios (Sistema PQRS), requerimientos de ley, y presenta informes a la Alta Dirección con conclusiones, desviaciones u observaciones y recomendaciones para que se tomen las acciones correspondientes.</p> <p>La OCI como tercera línea de defensa, suscribe planes de mejoramiento con las dependencias para corregir o subsanar deficiencias encontradas.</p> <p>La Segunda Línea también suscribe planes de mejoramiento y realiza seguimientos los cuales son presentados al Comité de Gestión y Desempeño para toma de decisiones.</p> <p>Las deficiencias en este componente se encuentran en la evaluación a procesos y/o servicios tercerizados, líneas de reporte sobre temas del Sistema de Control Interno, y presentación detallada de resultados de la evaluación independiente ante el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.</p>	<p>7%</p>

20211300002953

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20211300002953

Fecha: 2021-01-25 17:16

Página 1 de 1

Para: **Andrea Consuelo López Zorro**
Directora Administrativa y Financiera.

Jaime Orlando Delgadillo
Coordinador del Grupo de Talento Humano

De: Jefe Oficina de Control Interno

ASUNTO: Evaluación a la Circular externa Nro. 0010 de 2020 de la Comisión Nacional Del Servicio Civil (CNSC).

Cordial saludo,

De manera atenta, remito para su conocimiento, el **Informe Final** producto del seguimiento y evaluación realizada a la implementación de la CE 010 de 2020 con corte a 30 de noviembre de 2020, el cual tuvo por objeto verificar el cumplimiento de los requisitos legales, los procedimientos y políticas aplicables por la ADRES.

Lo anterior, con el fin de que la dependencia a su cargo pueda efectuar el análisis al contenido de este, incluidas las conclusiones y recomendaciones.

En atención a que se establecieron 2 observaciones, se hace necesario formular las acciones de mejora a través de la plataforma Eureka, ante lo cual, la Oficina de Control Interno estará cargando inmediatamente para su formulación.

Atentamente,


DIEGO HERNANDO SANTACRUZ S.
Jefe Oficina de Control Interno.

Elaboró: **Diego Guerra**

ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código: CEGE-FR12
			Versión: 2
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha: 25/11/2019

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día: 22	Mes: 01	Año: 2021
-------------------------------------	----------------	----------------	------------------

Informe No.	ANP 8.- Seguimiento Circular Externa 010 de 2020. Informe Final
Nombre del Seguimiento	Implementación de la Circular Externa 010 de 2020 de CNSC.
Objetivo del Seguimiento	Verificar el cumplimiento e implementación de la Circular 10 de la CNSC.
Alcance del Seguimiento	Revisar la implementación de los aspectos señalados por la CNSC, que en ejercicio de la competencia atribuida en el literal h) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil procedió a impartir en la Circular 010 de 2020, con el fin de atender la recomendación señalada, igualmente en el artículo 156 del Decreto 2106 de 2019 frente; 1. Procesos de selección 2. Procesos de evaluación y desempeño laboral 3. Procesos de provisión transitoria 4. Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa. 5. Conformación de las Comisiones de Personal. Este informe se realiza con fecha de corte, 30 de noviembre de 2020.
Normatividad	<ul style="list-style-type: none"> • El artículo 125 CP.- que establece "(...) El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. (...)" • 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. • Ley 1960 de 2019- Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. • Circular Externa Nro. 010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código: CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión: 2
			Fecha: 25/11/2019

1. ANÁLISIS Y OBSERVACIONES

La Circular Externa 010 de 2020, establece 5 aspectos frente a las normas de carrera administrativa relacionados con Procesos de Selección de Personal, Evaluación del Desempeño Laboral, Procesos de Provisión Transitoria de Empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y conformación de las Comisiones de Personal.

La OCI, con el fin de verificar la implementación de la Circular Externa 10 de la CNSC, remitió un cuestionario al Grupo de Talento Humano mediante radicado 20201300015103 del 03 de diciembre de 2020.

El Grupo de Talento humano dio respuesta al requerimiento mediante correo electrónico del 11 de diciembre de 2020 y adjuntó vinculo de OneDrive, con los respectivos soportes.

Debido a lo anterior, se procedió a verificar cada una de las recomendaciones realizadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil para las entidades que pertenecen al sistema de carrera administrativa.

1. Procesos de Selección de Personal.

ADRES se encuentra en el marco de la Ley 909 de 2004 del régimen de los servidores públicos y la ley 1960 de 2019. Sin embargo, desde la creación de ADRES hasta la fecha no se han llevado a cabo procesos de selección de personal con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Frente a los controles implementados, se encuentran previstos en el procedimiento del Grupo de Talento humano identificado así: **“PROCEDIMIENTO INGRESO DE PERSONAL DE PLANTA Y/O POSESIONES EN LA ENTIDAD”**, el cual relaciona puntos de control los cuales cumplen con los criterios de la guía de controles y riesgos de la Función pública, no obstante, el proceso aclaró que los procedimientos responden a la situación actual de la Entidad relativa a la no realización, aun de procesos de selección con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	2
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	25/11/2019

Ahora bien, frente a la evaluación de desempeño laboral, la entidad acogió la metodología señalada por la Comisión Nacional del servicio Civil para sus empleados de carrera administrativa.

ADRES, a corte 30 de noviembre de 2020, cuenta con 161 servidores, los cuales presentan nombramiento en provisionalidad, 9 empleos del nivel asesor y directivo, provistos de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente a través de proceso meritocrático con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Respuesta del proceso:

En cuanto al oficio en mención, me permito hacer una precisión en cuanto al contenido de este que considero pertinente ajustar, así:


“Sin embargo, es importante precisar que la planta de personal de ADRES a 30 de noviembre constaba de 223 empleos, de los cuales con nombramiento provisional están: Del nivel directivo siete (7) empleos y del nivel asesor veintidós (22), para un total de veintinueve (29) empleos que cumplieron con los requisitos meritocráticos que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública. Diez (10) empleos de carrera Administrativa y ciento sesenta y dos (162) empleos provisionales, para un total de doscientos un (201) empleos provistos.”

Observación Nro. 1: Para la vigencia 2020, ADRES no ha apropiado recursos para cofinanciar los procesos de selección que lleva a cabo la CNSC, sin embargo, el Grupo de Talento Humano reporta que, *“Se viene estudiando y validando la viabilidad de realizar giro de recursos a la CNSC que no serán ejecutados en la presente vigencia, lo cual presupone ciertos aspectos de manejo presupuestal que es importante considerar, a efectos de no incurrir en contravenciones a las normas que los respaldan”*

Igualmente, para la vigencia 2020 se tiene que ADRES realizó dos reportes de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), según lo establecido por la CNSC.

Respuesta del proceso:

El proceso se encuentra conforme a lo indicado en la observación.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código: CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión: 2
			Fecha: 25/11/2019

Comentario Final de la OCI:

En atención a la respuesta del proceso la observación se mantiene.


2. Procesos de Evaluación de Desempeño.

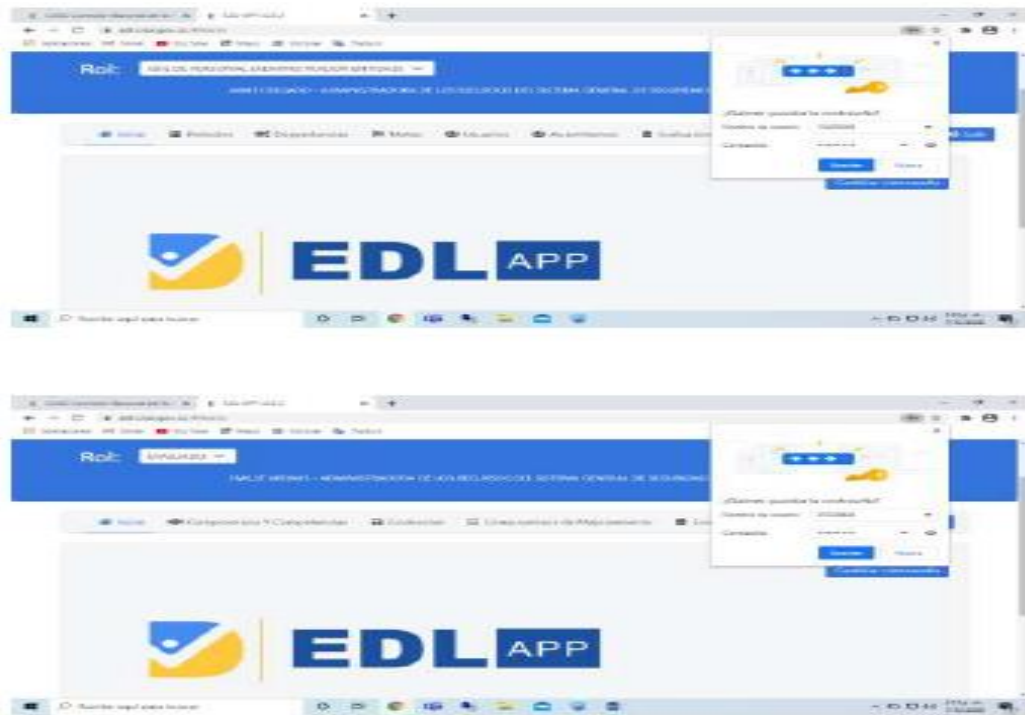
El artículo 40 de la Ley 909 de 2004, establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra facultada para desarrollar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño, que deberá ser adoptado por las entidades mientras éstas desarrollan sus propios sistemas. En ejercicio de esta facultad, la CNSC expidió el Acuerdo 617 de 2018, que rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral, que inició el 1º de febrero de 2019 y derogó el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC.

ADRES, se encuentra registrada y habilitada en el Sistema de Evaluación de Desempeño "**EDL APP**" de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para la vigencia 2021, la entidad cuenta con una propuesta de seguimiento a la gestión para servidores públicos con nombramiento provisional y para asesores con o sin personal a cargo para ser implementada en esta vigencia.

Ahora bien, la evaluación a servidores de carrera se hace bajo el sistema de la CNSC y para directivos a través de los acuerdos de gestión. Para la presente vigencia se han realizado Evaluaciones de Desempeño Laboral a los servidores de carrera administrativa la cual se realizó para el primer semestre de 2020 en el mes de agosto, según lo establecido por la CNSC en el aplicativo "**EDL APP**".

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código: CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión: 2
			Fecha: 25/11/2019




3. Procesos de Provisión Transitoria.

ADRES ha realizado proceso de provisión transitoria y ha adelantado encargos en los empleos vacantes en cargos a diferentes funcionarios de acuerdo con el historial de servidores de carrera administrativa a 10 funcionarios, para lo cual se reportó en el archivo Excel denominado, ***"Historial de encargos servidores de carrera administrativa ADRES 071220¹"***

ADRES, mediante la Resolución 21754 de 10 de julio de 2020, "Por la cual se establecen los lineamientos para la provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargo en la ADRES", estableció los criterios de encargo y movilidad transitoria, estableciendo como un derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa, de conformidad con lo establecido al artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019.

¹ Ver en el archivo Excel adjunto histórico de encargo de los funcionarios de ADRES con corte a 30 de noviembre de 2020.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código: CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión: 2
			Fecha: 25/11/2019

4. Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa.

La circular externa 010 de la CNSC recordó que de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil, es la entidad responsable de administrar, organizar y actualizar el Registro Público de servidores inscritos en carrera administrativa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, una vez se originen las circunstancias que así lo determinen; las solicitudes de inscripción, actualización y cancelación deberán ser presentadas ante la CNSC únicamente por el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, siguiendo para tal efecto, el procedimiento establecido en las Circulares 3 y 4 de 2016 expedidas por la CNSC, que contienen las instrucciones para la correcta presentación de solicitudes de anotación y corrección en el Registro Público de Carrera Administrativa.

Debido a lo anterior, ADRES mediante comunicación de 30 de abril de 2019 dirigida a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), envió solicitud de actualización del Registro Público de Carrera Administrativa con los respectivos soportes.

Observación Nro. 2: El proceso reporta que, si bien se realizó el trabajo de actualización la CNSC, mediante respuesta del 9 de noviembre de 2020, la CNSC devolvió los expedientes de dicha actualización solicitando ajustes.

Respuesta del proceso:

El proceso se encuentra conforme a lo indicado en la observación.

Comentario Final de la OCI:

En atención a la respuesta del proceso la observación se mantiene.

5. Conformación de las Comisiones de Personal.

ADRES cuenta con la comisión de personal, conformada según el artículo 2.2.14.2.13 y subsiguientes del Decreto 1083 de 2015 y mediante Resolución 2745 de 18 de junio de 2020, se estableció la corporación para la vigencia.

ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	2
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	25/11/2019

Igualmente, mediante la Resolución 3518 de 9 de diciembre de 2020, se incorporó a los miembros suplentes tanto de servidores como por parte de la entidad.

Así las cosas, la presente comisión de personal tiene una vigencia hasta el año 2022, de conformidad con el artículo 2.2.14.2.13 del Decreto 1083 de 2015.

2. CONCLUSIONES

- De acuerdo con el resultado obtenido de la verificación realizada al cumplimiento de la CE 010 DE 2020, la Oficina de Control Interno observó que la ADRES ha implementado las recomendaciones establecidas frente a: i-Procesos de Selección de Personal, ii- Procesos de Evaluación de Desempeño, iii- Procesos de Provisión Transitoria, iv Inscripción, Actualización y Cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa, v- Conformación de las Comisiones de Personal, sin embargo, es necesario resaltar la propuesta de evaluación de desempeño laboral para personal que ostenta nombramiento en provisionalidad para la vigencia 2021.
- La ley 909 de 2004, establece en su artículo 15 literal b, que se deberá elaborar un plan de vacantes y remitirlo al DAFP, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.
- ADRES, se encuentra registrada y habilitada en el Sistema de Evaluación de Desempeño "EDL APP" de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- La entidad cuenta con una propuesta de seguimiento a la gestión para servidores públicos con nombramiento provisional y para asesores con o sin personal a cargo, a ser implementada en la vigencia 2021.

3. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al área de gestión del Talento Humano de ADRES, iniciar labores de socialización e implementación de la propuesta de evaluación

ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	2
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	25/11/2019

de desempeño laboral para personal que ostenta nombramiento en provisionalidad como lo señaló para esta vigencia 2021.

- Es recomendable adoptar como buena práctica para el diseño del programa de inducción y reinducción, la "Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)" del DAFP.
- Se recomienda enviar comunicación a la CNSC, relacionada con las labores de administrar, organizar y actualizar el Registro Público de servidores inscritos en carrera administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015.

4. RESPONSABLES DE LA AUDITORÍA

Nombre	Firma	Proceso	ROLES Y RESPONSABILIDADES (Auditor líder, Auditado, Auditor, Observador, jefe OCI)
Diego Fernando Guerra Bolaños		Evaluación y seguimiento	Auditor

Fecha de revisión: 25/01/2021 **Firma** _____

Fecha de Aprobación: 25/01/2021 **Firma** _____

Cordialmente,



DIEGO HERNANDO SANTACRUZ SANTACRUZ

Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Diego Guerra

ANEXOS

ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	2
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	25/11/2019

CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
01	<i>20 de abril de 2018</i>	Versión Inicial	Lizeth Lamprea Asesor OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI
02	<i>25 de noviembre de 2019</i>	Estandarización Tipo, Tamaño Letra. Márgenes. Incorporación de responsables Se ajustó el nombre del formato	Lizeth Lamprea Asesor OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI