



MEMORANDO

20231510049353



15-05-2023

Bogotá, D.C.

PARA: Doctora Yaneth Raigoza Acuña, Subdirectora de Talento Humano
DE: JEFE OFICINA CONTROL INTERNO
ASUNTO: Informe Auditoría Proceso Administración y Desarrollo Humano – Provisión Temporal de Empleos

En cumplimiento al plan de acción de esta Oficina, me permito presentarle el informe de Auditoría realizada por el funcionario German Núñez Ibatá al Proceso de Administración y Desarrollo Humano – Provisión Temporal de Empleos.

Producto de la auditoría efectuada, anexo el informe que contiene algunas observaciones sobre las cuales le solicitamos describir en el cuadro “RESUMEN DE OBSERVACIONES” las acciones, responsables y fechas de cumplimiento tendientes a subsanarlas.

Igualmente le comunico que dando cumplimiento al Decreto 338 de 2019, este informe será puesto en conocimiento del señor ministro, como destinatario principal.

Por lo anterior, le solicito de conformidad con la circular 20163000041133 del 09/03/2016, para que en un término máximo de diez (10) días calendario, contados a partir de la fecha de recibo de este informe, enviar su respuesta y el cuadro debidamente diligenciado, el cual se encuentra como archivo anexo en Orfeo.

Cordialmente,

LUZ STELLA CONDE ROMERO
Jefe Oficina Control Interno

Anexo: Informe de Auditoría

Copia: Dra Angela Maria Pantoja Morales – Secretario General (E)
Dra Libia Constanza Vargas Ulloa – Coordinadora Grupo Provisión de Empleos

Elaboró: Sandra Patricia Arteaga
Revisó: Luz Stella Conde Romero





OFICINA DE CONTROL INTERNO
INFORME DE AUDITORÍA
PROCESO ADMINISTRACION y DESARROLLO HUMANO
PROVISION DE EMPLEOS
ABRIL 2023

| | |
|--|---|
| Dependencia y/o Grupo auditado: Grupo Provisión de empleos | Dependencia Jerárquica: Subdirección del Talento Humano |
| Responsable del Proceso: Libia Constanza Vargas - Coordinadora | Auditoría realizada por: Ing. German Núñez Ibatá Profesional especializado |
| Motivo de la auditoría: Plan de acción de Auditorías | |
| Inicio de la auditoría: 10/03/2023 | Terminación auditoría: 14/04/2023 |

Introducción.

En desarrollo de las auditorías programadas para la vigencia 2023 por la Oficina de Control Interno para evaluar el grado de cumplimiento de la gestión de la entidad, se procedió a hacer una evaluación de la gestión adelantada frente a la provisión temporal de empleos mediante la modalidad de y la efectividad de los controles aplicados.

1. Objetivo de la auditoría.

- Evaluar las acciones y gestión adelantada en desarrollo del proceso, así como los controles establecidos en la planeación, organización y ejecución de las fases de la provisión temporal de empleos.
- Verificar el cumplimiento de las normas de carrera administrativa durante el proceso de provisión transitoria de cargos y nombramiento por concurso de empleos.
- Evaluar la oportunidad en el desarrollo del proceso
Verificar la gestión frente a la aplicación de controles, administración de riesgos y actualización del mapa de riesgos.

2. Alcance.

Evaluación mediante muestreo aleatorio de la gestión desarrollada durante la vigencia 2020 - 2022 en desarrollo de los procesos de encargo provisional de empleo.

3. Metodología.



De manera presencial en reuniones con las personas a cargo se solicitaron documentos, se indagaron los procedimientos aplicados y en movilnet se validó los documentos publicados en cada proceso, en concordancia con los lineamientos definidos para cada etapa.

La auditoría se desarrolló tomando como referencia la normatividad definida y los controles que se han establecido.

En desarrollo del procedimiento establecido se socializó el informe borrador, sobre el cual la Subdirectora de Talento Humano presenta comentarios, mediante correos electrónicos del 9 y 11 de mayo de 2023 los cuales se tienen en cuenta donde son pertinentes y se ajusta el informe.

4. Observaciones y recomendaciones.

El Grupo de provisión de Empleos se encuentra conformado por una coordinadora del nivel profesional, 3 funcionarias del nivel profesional, 1 contratista, 1 funcionario del nivel técnico y 1 practicante.

Dentro del desarrollo del procedimiento, en primera medida se adelanta una identificación de necesidades y se definen los cargos y dependencias donde serán proveídos los empleos. Del análisis efectuado se identifica la siguiente situación:

| ENCARGOS POR VIGENCIAS | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | TOTALES |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Territoriales | 6 | 5 | 2 | 6 | 19 |
| SAF | 3 | 6 | 5 | 4 | 18 |
| Talento Humano | 3 | 5 | 6 | 3 | 17 |
| DTT | 4 | 6 | 5 | 1 | 16 |
| IF | 1 | 5 | 2 | | 8 |
| DT Cundinamarca | 1 | 2 | 3 | 1 | 7 |
| Jurídica | 1 | 2 | 2 | | 5 |
| Dir infraestructura | 1 | 1 | 3 | | 5 |
| Planeación | | 3 | 1 | | 4 |
| TIC's | | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Comunicaciones | | 1 | 2 | | 3 |
| Oficina de Control Interno | | | 1 | 2 | 3 |
| SG - Contratos | | 1 | | 1 | 2 |
| SG - Disciplinario | 2 | | | | 2 |
| Asuntos Ambientales | | 1 | | | 1 |
| SG - Notificaciones | | 1 | | | 1 |
| Despacho ministro | | | 1 | | 1 |
| Grupo UMUS | | | | 1 | 1 |
| SG - Atención al ciudadano | 1 | | | | 1 |
| Regulación Económica | 1 | | | | 1 |
| SUMATORIAS | 22 | 40 | 34 | 20 | 118 |



Como se observa, se presenta una mayor carga de empleos a proveer por encargo en algunas dependencias de las áreas de apoyo, en las cuales igualmente existe un alto número de funcionarios y en algunos casos contratistas, dejando en desventaja ciertas áreas que no disponen de personal suficiente para cubrir sus necesidades. Sumado al hecho que si bien, se publican empleos, no se han proveído quedando la necesidad insatisfecha.

Recomendación

Dadas las condiciones de planta global y de necesidad de personal en la mayoría de las dependencias se debe revisar y ajustar las propuestas de empleos a proveer para que de manera equitativa sea suplida dicha necesidad.

Estado empleos por encargos

De manera selectiva se ha adelantado revisión al estado y procedimiento adelantado para proveer lo cargo mediante encargo, la cual se adelanta en concordancia con los lineamientos definidos desde Secretaría General.

En el Ministerio se han efectuado procesos de encargo durante las vigencias 2020 – 2023, del análisis efectuado se identifican las siguientes situaciones:

Vigencia 2020

Se publican 24 empleos de los cuales se encuentran con nombramiento 16 empleos. Dados los concursos adelantados por la CNSC, se incluyeron 6 empleos en el mencionado proceso, cuyos resultados fueron publicados en la vigencia 2022 y al momento del análisis no se había concluido la etapa de nombramientos, aun cuando se identifican listas de elegibles.

Así mismo se identifican los empleos de auxiliar administrativo Grado 13 y secretario Grado 10 en los cuales no existe personal de carrera para proceder a encargar, quedando la facultad mediante nombramiento provisional de proveer el cargo. Situación que no se llevó a cabo.

Si bien en los comentarios se manifiesta frente al nombramiento provisional que ***“cabe aclarar que esto es competencia dentro de la discrecionalidad que le facultad la norma al nominador”***, no es entendible si se publicó la existencia e interés de la administración en proveer el empleo, no se finalice la acción de acuerdo al análisis y resultado de la evaluación de manera oportuna.



En el caso del empleo profesional especializado Grado 17 en SAF se adelantó el proceso, quedando una certificación de cumplimiento suscrita por la Subdirectora de Talento Humano de su momento, sin firma de la coordinadora del grupo de Provisión Temporal de Empleo. Dado que el proceso no continuó ni se evidencia acto administrativo que defina su estado, se procede a indagar con los funcionarios que actualmente están a cargo de este proceso, sin que exista claridad sobre lo actuado o razones de no continuidad del proceso.

En las aclaraciones se manifiesta lo sucedido y se concluye así: “*...Al hacer seguimiento del caso se evidencia que efectivamente en su momento no se dio continuidad al proceso y que en ese empleo tomó posesión en periodo de prueba la servidora pública Mónica Rangel, con ocasión al Concurso de Méritos 2020*”. Hechos que no se identificaron en la documentación del proceso.

Recomendación

- Una vez se han definido los empleos se debe proceder a proveerlos de manera diligente y total dadas las necesidades identificadas.
- Generar actos administrativos de cierre del proceso en aquellos casos donde no se dio continuidad y publicarlo en Movilnet como parte integral del proceso.

Vigencia 2021

El proceso se desagrega en 2 fases en los cuales se publican 40 empleos, de los cuales 27 cuentan con nombramiento. Se identifican 6 empleos sin proveer mediante este proceso, de los cuales tres (3) serán proveídos mediante listas de elegibles y tres (3) en los cuales se reactivó su continuidad de encargo o provisionalidad mediante comunicación interna del 4 de abril de 2023, para conocimiento de todos los servidores públicos.

Solamente un proceso se adelantó durante la vigencia 2021 los demás se efectuaron durante las vigencias 2022- 2023, encontrando aun 2 empleos sin proveer, situación que evidencia que el procedimiento se extiende en el tiempo, afectando la oportunidad de suplir vacantes y afectando las expectativas de los funcionarios postulados.

En aclaración se manifiesta que: *la llegada de las listas de elegibles obligó a que se hiciera una nueva revisión de los empleos, para determinar si era factible seguir con el trámite o no. Entre los empleos a los que se les podía dar continuidad se encuentra el profesional especializado grado 13, para la*



Inspección Fluvial de Guatapé y el 3 de mayo del 2023 se les preguntó para manifestación de interés a los Auxiliares Administrativos grado 13 que cumplieran requisitos y se espera que en este bimestre ya se finalice este proceso. El otro empleo es de profesional especializado grado 13 para la Inspección Fluvial de Barrancabermeja, se encuentra en revisión de abogadas el acto administrativo de encargo para el servidor público Nelson Celis.

Dados los lineamientos de la CNSC se podrían utilizar otras listas de elegibles, para lo cual se adelantó solicitud de presupuesto, para disponer del recurso y acceder a listas de elegibles equivalentes en 20 cargos.

Igualmente se identifica que en la fase 2 empleo 2 profesional especializado grado 17 para la Subdirección de Transporte – Grupo de Transporte Internacional y Multimodal, si bien se generó resolución de nombramiento del 8 de noviembre de 2022 y como resultado de una reclamación, el proceso se encuentra en revisión por parte de la Comisión de Personal del Ministerio, al indagar no se evidencia se haya adoptado una decisión, quedando no solo el cargo sin proveer sino la dependencia sin suplir sus necesidades y con funcionarios muy interesados en ocupar el cargo.

Así mismo se llama la atención frente al empleo 4 de la fase 2 profesional especializado grado 15 para la Oficina Asesora Jurídica – Grupo Defensa Judicial y dada la continuidad de solicitudes adelantadas por la funcionaria Gloria Uran a quien de acuerdo con la resolución de nombramiento, se le otorgó el derecho preferente, sin embargo no se evidencia un pronunciamiento claro de parte de la Administración frente a las condiciones Administración frente a las condiciones del nombramiento y posesión, no obstante la funcionaria ha soportado evidencias médicas de la dificultad de asumir el cargo en Bogotá.

La falta de decisión por parte de la Comisión de Personal y Subdirección de Talento humano ha impedido se asuma el derecho preferente otorgado mediante resolución 20223040044085 de 29-07-2022 y denota la falta de diligencia para adoptar decisiones rotundas y oportunas.

De lo manifestado en la aclaración se dice: *“Dada la complejidad del caso esta subdirección solicitó concepto de la Oficina Jurídica, toda vez que encontramos la propuesta de derogatoria del nombramiento, se está a la espera de que despacho lo revise, en virtud a que la servidora no tomó posesión del cargo”*

Como se aprecia los términos de decisión no han sido diligentes ni oportunos.



Vigencia 2022

Se publicaron 34 empleos distribuidos en 10 fases, de los cuales 21 ya tienen nombramiento, entre encargos, definitivos y provisionales.

Se identifican 6 empleos pendientes de recursos para uso de lista de elegibles y autorización de la CNSC. Aparecen 5 empleos en proceso de revisión tanto de soportes por parte del Grupo de Provisión, como de revisión de la Subdirección de Talento Humano. 1 empleo se incluyó a concurso de CNSC, pendiente nombramiento provisional.

Igualmente se refleja para el empleo 1 de la fase 4, Profesional Especializado Grado 17, que se ha generado resolución de nombramiento del 1 de marzo de 2023, como se presentó una reclamación ante la Comisión de Personal, se encuentra pendiente de solución.

Es perentorio se identifique si es del caso, dar aplicación a los términos definidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, para atender las solicitudes allegadas a la Comisión de Personal y evitar se dilaten en el tiempo, afectado la diligencia en la consecución de los procesos de encargo.

Recomendaciones

- Dadas las necesidades de personal de las dependencias de la entidad se hace necesario establecer mecanismos que permitan mayor diligencia para definir el derecho preferente en cada caso.
- Resolver de manera expedita los casos en los cuales se dispone de resolución de nombramiento a fin de concluir o dar continuidad a los encargos que se encuentran pendientes de finiquitar.

Análisis de documentación

De acuerdo con la documentación que se encuentra publicada en Movilnet, sumado a los soportes allegados desde el grupo de provisión de empleos, de manera selectiva se revisaron evidencias de publicación del empleo, análisis de estudio y experiencia. Esquemas elaborados para validar las manifestaciones de interés y cumplimiento de requisitos.

- En los estudios analizados para el caso de manifestación de interés se identifica que en la mayoría de los funcionarios requeridos se especifica **"No dio respuesta"**. Si bien dentro de los lineamientos para la provisión de empleos se establece que *"Teniendo en cuenta los principios de celeridad y eficacia que rigen las actuaciones administrativas, el servidor público interesado para ser*



encargado en la vacante publicada deberá manifestar su interés dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la publicación en intranet, No obstante y como se puede validar en los términos para finalizar un proceso de encargo, no son tan diligentes y por ende encontramos que sería viable aplicar mecanismos como recordatorio ampliando plazo a fin de garantizar que los funcionarios si conocieron la consulta y puedan ser partícipes del proceso.

- En los análisis de experiencia se validan aquellas funciones similares a las establecidas en el manual de funciones que se ajusten a los parámetros del cargo. Sin embargo, se llama la atención por cuanto se han aprobado encargos por el hecho de coincidir en una sola función, aun cuando no es claro si es la más relevante o esencial en el propósito del empleo a proveer.

Esta situación ha llevado a que para la misma funcionaria se han suscrito resoluciones de nombramiento, resultando en reclamaciones, por quienes consideran que ella no tiene el perfil específico para desempeñar el cargo, aun cuando en alguna función similar se ajusta al manual de funciones.

Para este contexto y de acuerdo con la normatividad allegada consideramos pertinente traer a colación el siguiente texto extraído del documento de la CNSC "CRITERIO UNIFICADO USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTES" del 22 de setiembre de 2020:

*CUARTO: Con los-empleos seleccionados anteriormente, **se deberá identificar los elementos que determinan la razón de ser de cada uno de los empleos, el propósito principal y las funciones esenciales**, esto es las que se relacionan directamente con el propósito. (resaltado nuestro)*

Una vez seleccionados los elementos anteriormente descritos, se deberá, revisar que la acción de al menos una de las funciones o del propósito principal del empleo de la lista de elegibles contemple la misma acción de alguna de las funciones o del propósito del empleo a proveer.

Recomendaciones

- Determinar la pertinencia e implementar mecanismos que permitan mayor difusión de los empleos y respuesta de quienes han sido convocados, garantizando mayor transparencia en el procedimiento.
- Requerir a la CNSC para definir la necesidad de ajustar los manuales de funciones con aquellas funciones esenciales que sirvan de base de criterio en caso de cumplimiento de una sola función.



Matriz Integral de Riesgo

No se evidencia se hayan identificado riesgos asociados a la provisión de empleos temporales, situación que afecta la administración de riesgos y la definición de controles.

Recomendación

Proceder a actualizar la matriz integral de riesgos de riesgo del proceso incluyendo riesgos y controles asociados a provisión temporal de empleos.

Cordialmente,

GERMAN NUÑEZ IBATA
Profesional Especializado
Oficina de Control Interno.



Cuadro Resumen de observaciones

| Observaciones | Recomendaciones | Dependencia Responsable | Acciones | Responsable | Fecha de cumplimiento |
|--|--|--|----------|-------------|-----------------------|
| Del análisis efectuado se identifica una mayor carga de empleos a proveer por encargo en algunas dependencias de las áreas de apoyo, en las cuales igualmente existe un alto número de funcionarios y en algunos casos contratistas, dejando en desventaja ciertas áreas que no disponen de personal suficiente para cubrir sus necesidades. | Dadas las condiciones de planta global y de necesidad de personal en la mayoría de las dependencias se debe revisar y ajustar las propuestas de empleos a proveer para que de manera equitativa sea suplida dicha necesidad. | Subdirección Talento Humano Grupo de Provisión de Empleos | | | |
| En la publicación de empleos de la vigencia 2020 Se publican 24 empleos de los cuales se encuentran con nombramiento 16 empleos, de los pendientes se identifican para auxiliar administrativo Grado 13 y secretario Grado 10 quedando la facultad mediante nombramiento provisional de proveer el cargo. Situación que no se llevó a cabo. | Una vez se han definido los empleos se debe proceder a proveerlos de manera diligente y total dadas las necesidades identificadas. | Subdirección Talento Humano Grupo de Provisión de Empleos | | | |
| En la vigencia 2020 para el caso del empleo profesional especializado Grado 17 en SAF se adelantó el proceso, quedando una certificación de cumplimiento suscrita por la Subdirectora de Talento Humano de su momento, sin firma de la coordinadora del grupo de Provisión Temporal de Empleo. No se evidencia continuidad de la gestión. Se aclaró que el empleo fue proveído mediante concurso de méritos | Generar actos administrativos de cierre del proceso en aquellos casos donde no se dio continuidad y publicarlo en Movilnet como parte integral del proceso. | Subdirección Talento Humano Grupo de Provisión de Empleos | | | |

| Observaciones | Recomendaciones | Dependencia Responsable | Acciones | Responsable | Fecha de cumplimiento |
|--|---|--|----------|-------------|-----------------------|
| En cuanto a la vigencia 2021 solamente un proceso se adelantó durante la vigencia 2021 los demás se efectuaron durante las vigencias 2022-2023, encontrando aun 2 empleos sin proveer, situación que evidencia que el procedimiento se extiende en el tiempo, afectando la oportunidad de suplir vacantes y afectando las expectativas de los funcionarios postulados. Situaciones reiterativas en la vigencia 2022 | Dadas las necesidades de personal de las dependencias de la entidad se hace necesario establecer mecanismos que permitan mayor diligencia para definir el derecho preferente en cada caso. | Subdirección Talento Humano Grupo de Provisión de Empleos | | | |
| Frente al empleo 4 de la fase 2 profesional especializado grado 15 para la Oficina Asesora Jurídica – Grupo Defensa Judicial y dada la continuidad de solicitudes adelantadas por la funcionaria Gloria Uran a quien, de acuerdo con la resolución de nombramiento, se le otorgó el derecho preferente, sin embargo, no se evidencia un pronunciamiento claro de parte de la Administración frente a las condiciones del nombramiento y posesión. Similar situación se presenta en empleos donde se han generado reclamaciones y no se define su continuidad. | Resolver de manera expedita los casos en los cuales se dispone de resolución de nombramiento a fin de concluir o dar continuidad a los encargos que se encuentran pendientes de finiquitar. | Subdirección Talento Humano Grupo de Provisión de Empleos | | | |
| En los estudios analizados para el caso de manifestación de interés se identifica que en la mayoría de los funcionarios requeridos se especifica “No dio respuesta”. Situación que se podría asociar a la falta de divulgación del proceso entre otros aspectos. | Determinar la pertinencia e implementar mecanismos que permitan mayor difusión de los empleos y respuesta de quienes han sido convocados, garantizando mayor transparencia en el procedimiento. | Subdirección Talento Humano Grupo de Provisión de Empleos | | | |

| Observaciones | Recomendaciones | Dependencia Responsable | Acciones | Responsable | Fecha de cumplimiento |
|---|--|---|----------|-------------|-----------------------|
| <p>En los análisis de experiencia se validan aquellas funciones similares a las establecidas en el manual de funciones que se ajusten a los parámetros del cargo. Sin embargo, se llama la atención por cuanto se han aprobado encargos por el hecho de coincidir en una sola función, aun cuando no es claro si es la más relevante o esencial en el propósito del empleo a proveer.</p> <p>Situación que ha llevado a reclamaciones por quienes consideran el funcionario no dispone del perfil específico para desempeñar el cargo, aun cuando en alguna función similar se ajusta al manual de funciones.</p> | <p>Requerir a la CNSC para definir la necesidad de ajustar los manuales de funciones con aquellas funciones esenciales que sirvan de base de criterio en caso de cumplimiento de una sola función.</p> | <p>Subdirección Talento Humano</p> <p>Grupo de Provisión de Empleos</p> | | | |
| <p>No se evidencia se hayan identificado riegos asociados a la provisión de empleos temporales, situación que afecta la administración de riesgos y la definición de controles.</p> | <p>Proceder a actualizar la matriz integral de riesgos de riesgo del proceso incluyendo riesgos y controles asociados a provisión temporal de empleos.</p> | <p>Subdirección Talento Humano</p> <p>Grupo de Provisión de Empleos</p> | | | |