

MEMORANDO

20252300000953

Radicado No.: **20252300000953**

Fecha: **2025-05-26**

230- OFICINA DE CONTROL INTERNO

PARA: SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO, GRUPO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, SELECCIÓN E INCORPORACIÓN, DIRECCIÓN GENERAL, SECRETARIA GENERAL.

DE: OFICINA DE CONTROL INTERNO

ASUNTO: AUDITORIA PARA EL PROCESO DE VINCULACIÓN Y NOMBRAMIENTO DE PERSONAL EN LA UAEMC (INGRESO, ASCENSO, PROCESO DE ENCARGO Y PROVISIONALIDAD)

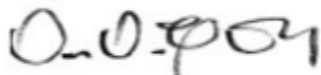
FECHA: 2025-05-26

La Oficina de control interno en cumplimiento al Plan Anual de Auditoría 2025 aprobado por parte del Comité Institucional de Control Interno adelantó auditoría al Proceso de vinculación y nombramiento de personal en la UAEMC (Ingreso, Ascenso, proceso de encargo y provisionalidad), surtiendo todas las etapas previstas y culminado así con este informe de auditoría del cual remito copia, como resultado de esta auditoría se evidenciaron cinco (5) hallazgos ratificados.

Este informe fue remitido a la Subdirección de Talento Humano, para que dentro del rol y funciones que le corresponden realicen la gestión para subsanar los hallazgos evidenciados en la auditoria llevada a cabo por esta oficina y realizar el respectivo plan de mejoramiento dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo del presente informe, plan que será revisado por esta oficina para posteriormente hacer el seguimiento a las acciones de mejora propuestas.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

Cordial saludo,



OSCAR ORLANDO GOMEZ PINTO
Jefe de Control Interno

Elaboró: Nini Johanna Ramirez Soto. Profesional Universitario.
Claudia Natalia Ospina Barreiro. Profesional Universitario.

AUDITORIA PARA EL PROCESO DE VINCULACIÓN Y NOMBRAMIENTO DE PERSONAL EN LA UAEMC (INGRESO, ASCENSO, PROCESO DE ENCARGO Y PROVISIONALIDAD)

INTRODUCCIÓN

En el marco del fortalecimiento del Sistema General de Carrera Administrativa en Colombia, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) convocó un proceso de selección en la modalidad abierto y ascenso, denominado "Entidades del Orden Nacional 2020-2". Este concurso tiene como propósito proveer vacantes definitivas en la planta de personal de 15 entidades del orden nacional, incluyendo la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. A través del Proceso de Selección No. 1539 de 2020, se ofertaron inicialmente 62 empleos con 241 vacantes, registradas en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO). Posteriormente, tras actualizaciones reportadas por Migración Colombia, el número total ascendió a 87 empleos con 417 vacantes según Acuerdo 34 del 17-02-2022.

Este esfuerzo se enmarca en los principios de mérito e igualdad que rigen los concursos públicos en el país, y busca garantizar la transparencia y eficiencia en la vinculación de personal a través de procesos rigurosos y normativamente alineados.

La auditoría tiene como objetivo evaluar la eficacia y eficiencia de los controles aplicados al proceso de selección y vinculación de aspirantes a la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia por medio de las modalidades concurso abierto y ascenso y los procesos de encargo y provisionalidad, según la Guía ETHG.01 V4. Así mismo, busca analizar el nivel de cumplimiento en la implementación de las actividades descritas en el procedimiento de Ingreso de Personal ETHP.01 V6, identificar oportunidades de mejora y garantizar la conformidad con la normatividad vigente.

En este contexto, la entidad ofertó 417 vacantes en concurso, 241 vacantes definitivas, 125 vacantes temporales y 127 vacantes para el proceso de encargo del segundo período de 2024. De estas últimas, se lograron proveer 73 puestos, quedando disponibles 53 vacantes que deben ser cubiertas bajo modalidad provisional.

OBJETIVO

Evaluar la efectividad de los controles establecidos en el proceso de selección y vinculación de aspirantes a la planta de personal de la UAEMC, bajo las modalidades de concurso abierto y ascenso, los procesos de encargo y provisionalidad, conforme al procedimiento de Ingreso de Personal ETHP.01 V6 para el año 2024. Este análisis se realizará mediante un examen de la normatividad aplicable y los lineamientos del Plan de Auditoría, con el fin de identificar oportunidades de mejora que aporten valor agregado al proceso.

ALCANCE

La auditoría se realizó en el periodo comprendido de febrero a abril de 2025 en la Subdirección de Talento Humano, evaluando el nivel de cumplimiento en la implementación de las actividades descritas en el procedimiento de Ingreso de Personal ETHP.01 V6 para el año 2024, bajo las modalidades de concurso abierto y ascenso, los procesos de encargo y provisionalidad, el análisis considero desde los controles y riesgos identificados, desde la comunicación del acto de nombramiento y la posesión hasta la afiliación del funcionario al sistema de seguridad social.

METODOLOGIA

Se realizó un análisis exhaustivo del procedimiento de Ingreso de Personal, considerando las modalidades de concurso abierto, ascenso, encargo y provisionalidad. En este proceso, se identificaron los riesgos asociados y se evaluaron los controles establecidos para mitigarlos, desarrollando las siguientes actividades:

1. Identificación de riesgos y controles definidos y establecidos.
2. Diseño de pruebas sustantivas.
3. A través de la definición de muestras se llevo conclusiones sobre la efectividad de los controles.
4. Cumplimiento en términos de oportunidad de los requisitos de las hojas de vida contempladas en el manual de funciones.
5. Tiempos de notificación y posesión del nombramiento.

MARCO NORMATIVO

- Sentencia C-522 DE 1995 de la Corte Constitucional “La carrera administrativa fue consagrada para garantizar la estabilidad en el empleo en los órganos y entidades del Estado, con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, celeridad y honestidad en que debe desarrollarse la función administrativa.”
- 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”.
- ley 1755 de 2015.
- Ley 190 de 1995. Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- Ley 489 de 1998. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 770 de 2005 que establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
- Decreto 2489 de 2006 por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional.
- Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- Decreto 4062 de 2011 que crea la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, se establece su objetivo y estructura.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 1166 de 2016. Reglamenta el derecho de petición verbal en Colombia.
- Resolución 3671 de 2021 que adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.
- Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación donde se establece las obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano.
- Acuerdo 20191000008736 de 06-09-2019 CNSC.

- Decreto 2353 de 2015. Unifica y actualiza las reglas de afiliación al sistema de salud.
- Decreto 723 de 2013. Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Plan Nacional de desarrollo 2022-2026.
- Directiva 001 de 2020. Proceso de encargos.
- Circular externa 005 del 2012 de Archivo General de La Nación.
- Guía ETHG.01. Guía nombramiento y posesión de personal v4.
- ETHP.01 Procedimiento Ingreso de personal v6.

HALLAZGOS Y/O OBSERVACIONES

A continuación, se relacionan las situaciones en las que se observó una deficiencia en la efectividad de los controles establecidos. Por lo tanto, es necesario que el responsable del proceso intervenga para definir un plan de acción que conduzca al fortalecimiento o a la implementación de controles efectivos.

Hallazgo No.1. Falta de priorización y manejo de las listas de sujetos de protección especial, incumpliendo con las normativas y/o regulaciones que protegen a grupos vulnerables y falta de diligencia en el cumplimiento de requisitos mínimos del cargo.

Nivel Alto

Condición: Después de surtido el proceso de encargos dentro de la entidad, continuaron vacantes (53) cargos con corte a segundo semestre de 2024, de las cuales identificamos que se realizó posesión a diez (10) sujetos de protección especial, evidenciando que sólo se hizo el uso del 8% de la lista de este grupo, a pesar de presentarse perfiles en este grupo que podían suplir estos cargos. Adicionalmente, se evidenció que se nombraron dos (2) funcionarios en provisionalidad, sin cumplir con los requisitos mínimos y el perfil establecido en el manual de funciones así:

Tabla No.1. Funcionarios en Provisionalidad que no cumplen requisitos.

Funcionario	Cargo	Área	Requisito	Incumplimiento
Jhon Fausto Abuchar Prada	Oficial de migración 3010, grado 17.	Dirección Regional Antioquia	Documentos soporte de acreditación requisitos exigidos para el cargo (experiencia, estudios, etc.)	Presentó certificación laboral firmada por él mismo.
Daniel Pérez Burgos	técnico administrativo 3124, grado 11.	Subdirección Administrativa y Financiera	Formación técnica profesional en áreas como Administración, Contaduría, Economía, Ingeniería Industrial y afines, o aprobación de dos (2) años de educación superior de pregrado en estas mismas áreas.	Título de profesional como abogado.

Criterio: Decreto 1083 de 2015, Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia. Resolución 3671 de 2021. “Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia”. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. Formalización del Empleo Público en Equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia.

Causa: Ausencia de políticas y controles que aseguren la asignación oportuna de los exfuncionarios

de acuerdo con los listados de prioridad.

Falta de supervisión y control en la verificación y validación de los documentos como la certificación de experiencia laboral, sin una adecuada segregación de funciones, permitiendo que se incumpla con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y Resolución 3671 de 2021. “Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia”.

Consecuencia: La percepción de injusticia o falta de transparencia en el proceso de selección puede resultar en sanciones legales y administrativas.

Recomendación: Emitir una política o resolución para normar internamente el uso de lista de sujetos de protección especial e Implementar un control para asegurar su cumplimiento.

Asimismo, garantizar que los candidatos cumplan con los requisitos y perfiles definidos en el manual de funciones, promoviendo la equidad y la meritocracia en el empleo público.

Hallazgo No.2. Falta de oportunidad en la afiliación a la ARL y de la EPS de los funcionarios vinculados en la Entidad.

Nivel Alto

Condición: Se constató de una muestra veintitrés (23) funcionarios en modalidad abierto y diecisiete (17) carpetas de funcionarios en provisionalidad, falta de oportunidad en la afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales para treinta (30) afiliaciones y a EPS para dieciséis (16) afiliaciones, de acuerdo con los certificados y soportes de radicación, así:

Tabla No.2. Días de Afiliación ARL y EPS después de la posesión.

Días Después de la posesión	Ingreso Concurso		Ingreso Provisionalidad		Total	
	ARL	EPS	ARL	EPS	ARL	EPS
Día Posesión			4		4	
1 a 5 días	18		4	4	22	4
6 a 11 días	2		1	4	3	4
Más de 29 días		7	1	1	1	8
Total Afiliaciones	20	7	10	9	30	16

Criterio: Decreto 2353 de 2015. art.19 El afiliado y los integrantes del núcleo familiar tendrán derecho a la cobertura plena de los servicios de salud del Plan de Beneficios a partir de la fecha de radicación de la afiliación.

Decreto 723 de 2013. art.6. La cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales **se inicia el día calendario siguiente al de la afiliación**; para tal efecto, dicha afiliación al Sistema debe surtirse como mínimo un día antes del inicio de la ejecución de la labor contratada.

Guía ETHG.01. Nombramiento y posesión de personal 5.6. actividades a desarrollar el día de la posesión por parte de la subdirección de talento humano de acuerdo a competencia.

Causa: Ausencia de un control que asegure la oportunidad para la afiliación de los funcionarios

a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la EPS.

Consecuencia: Se pone en riesgo tanto a la entidad como a los funcionarios en caso de accidentes laborales. Si un funcionario no está debidamente afiliado o su afiliación no se ha realizado en el momento correcto, podría no tener acceso a los beneficios y coberturas de salud ocupacional y seguridad social que le corresponden.

Recomendación: Es necesario verificar el control para asegurar que de acuerdo con la norma Decreto 723 de 2013 y Decreto 2353 de 2015, el inicio de labores coincida con el día que inicia la cobertura real de la ARL y la EPS.

Hallazgo No.3. Falta de oportunidad en el reporte de las vacantes definitivas a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Nivel Alto

Condición: A la fecha de la auditoria se encontraban cuarenta y un (41) vacantes sin reportar al SIMO con novedades desde julio de 2024 hasta enero de 2025. **Ver Anexo 1**, evidenciando el incumplimiento al no ser reportadas oportunamente al SIMO dentro de los cinco (5) días siguientes a la novedad, afectando a personas que se encuentran pendientes en las listas de elegibles. No se encuentra registro o trazabilidad de los reportes anteriores en SIMO para saber la fecha de reporte, situación que no permite verificar si se cumplió con los tiempos.

Tabla No.3. Vacantes sin reportar al SIMO al 18 de marzo de 2.025.

Meses Sin Reporte	No. Vacantes Sin Reportar
De 1 a 2 meses	17
De 3 a 5 meses	21
7 meses	3
Total	41

En cuanto al proceso de encargos para el 2do. periodo de 2024, de la muestra se identificaron diez (10) vacantes definitivas con hasta 24 meses posteriores a la novedad, **Ver Anexo 2**, así:

Tabla No.4 Fecha de reporte al SIMO 2do. periodo de encargo 2024

Meses De Reporte	No. Vacantes Reportadas
De 3 a 4 meses	2
De 12 a 24 meses	7
Sin Fecha de Reporte	1
Total	10

Criterio: Ley 909 De 2004, Ley 1960 De 2019. Artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, señala que los jefes de personal o quienes hagan sus veces deben reportar los empleos vacantes de manera definitiva en el aplicativo OPEC de la CNSC, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

Circular Externa 011 de 2021 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Esta circular establece que las entidades, una vez se genere una vacancia definitiva en un empleo de carrera administrativa, deben efectuar el reporte de dicha vacante en el SIMO dentro de los cinco días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad para proceder a su provisión mediante listas de elegibles o procesos de selección según corresponda.

Causa: Ausencia de control que asegure el cumplimiento del reporte al SIMO, sin una adecuada segregación de funciones.

Consecuencia: El no reporte oportuno de la OPEC constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC de conformidad con lo establecido en la Circular Externa 011 de 2021, y afecta negativamente a las personas que se encuentran pendientes en las listas de elegibles, retrasando su posible ingreso o ascenso en la carrera administrativa.

Recomendación: Implementar un sistema de monitoreo interno para verificar que se cumplan los plazos de reporte y que se mantenga actualizada la información en SIMO. Esto podría ser supervisado por el Coordinador para asegurar que no se genere el incumplimiento a la CNSC.

Hallazgo No.4. Restricciones de accesibilidad para que los funcionarios presenten su manifestación de interés a más de dos cargos, afectando el cubrimiento de la planta con personal que cumplen con los requisitos y con la expectativa de mejora o de ascenso.

Nivel Medio

Condición: Durante el segundo periodo de 2024, identificamos cincuenta y tres (53) vacantes ofertadas en el proceso de encargos que no fueron cubiertas debido a la ausencia de manifestaciones de interés por parte de los funcionarios.

Esta situación está relacionada con la restricción interna que limita a un máximo de dos (2) empleos por funcionario. Del análisis de una muestra de quince (15) cargos no asignados, se determinó que estos podrían haberse ocupado con funcionarios que cumplieran los requisitos y habían presentado manifestación de interés a otros cargos. Esta restricción no está contemplada en ninguna norma, situación que podría percibirse como un incumplimiento legal.

Criterio: Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, siempre que cumplan con los requisitos (modificado por la Ley 1960 de 2019): evaluación de desempeño sobresaliente/satisfactorio, ausencia de sanciones disciplinarias en el último año, y aptitudes para el cargo (modificado por la Ley 1960 de 2019): evaluación de desempeño sobresaliente/satisfactorio, ausencia de sanciones disciplinarias en el último año, y aptitudes para el cargo.

Directiva 001-2020. No existe un límite estricto en la cantidad de cargos para los cuales puede manifestar interés, pero debe hacerlo dentro de los plazos y procedimientos establecidos, generalmente en un término improrrogable de tres días hábiles después de la publicación.

Causa: Limitar la manifestación de interés a dos (2) cargos por funcionario, por la implementación de herramientas que no cumplen con los criterios de la norma, falta de socialización de la misma.

Consecuencia: Posible vulneración de los derechos de los funcionarios que podrían tener derecho a ocupar dichos cargos.

Recomendación: Implementar un proceso de ofrecimiento posterior para las vacantes no cubiertas, garantizando que se ofrezcan a todos los funcionarios que cumplan con los requisitos establecidos independiente del número de cargos en el que se manifestaron

Revisar y ajustar el formulario de postulación para eliminar restricciones, asegurar la socialización adecuada del proceso y cumplir con la normativa vigente para evitar reclamaciones y garantizar la transparencia y equidad en la asignación de encargos.

Hallazgo No.5. Falta de oportunidad en la fecha de expedición de los actos administrativos afectando los tiempos de la comunicación e incumplimiento de los términos de posesión del elegible.

Nivel Bajo

Condición: Identificamos falta de efectividad de los controles que aseguran la oportunidad en la fecha de expedición y la comunicación de los actos administrativos e incumplimiento en los términos de posesión.

Se constató que de una muestra de cuarenta y tres (43) carpetas de concurso en modalidad abierto y ascenso, treinta y nueve (39) de los actos administrativos fueron expedidos con más de diez (10) días hábiles siguientes a la firmeza de la lista, situación que impide que se pueda cumplir a tiempo con la comunicación oportuna del acto administrativo. **Ver Anexo 3.**

Adicionalmente, se constató que, una vez recibida la firmeza de la lista de elegibles, en treinta y dos (32) casos no se cumplieron los términos legales para la comunicación de los actos administrativos, lo que genera la invalidez jurídica de estos procesos conforme a la normatividad vigente. **Ver Anexo 4.**

Por otra parte, se observó que en veintisiete (27) casos no se cumplió con los términos de posesión establecidos, ya que la posesión se realizó después de los diez (10) días hábiles estipulados en el artículo 2.2.5.1.7 del Decreto 1083 de 2015. **Ver Anexo 5.**

Criterio: Artículo 2.2.5.1.7 Plazos para la posesión. Artículo 2.2.6.21 Envío de lista de elegibles en firme del Decreto 1083 de 2015, se debe radicar el acto administrativo de manera oportuna para poder realizar la comunicación en los términos.

Causa: Falta de efectividad en el control y protocolos claros para comunicar actos administrativos y demasiados niveles de aprobación.

Consecuencia: Derogatoria del nombramiento: La autoridad nominadora está obligada a derogar el acto administrativo si no se cumple el plazo, según el Art. 2.2.5.1.12. Se evitan acciones de revocatoria o terminación por incumplimiento de plazos.

Que no se pueda cumplir a tiempo con la comunicación del acto administrativo, lo que puede generar retrasos en los procesos administrativos y afectar la transparencia y eficiencia del proceso.

La impugnación legal de los nombramientos realizados, por el incumplimiento de los términos, vulnerando el principio de transparencia en procesos de selección pública, lo que puede llevar a la entidad a posibles sanciones por incumplimiento de normas de empleo.

Recomendación: Establecer un sistema de alertas de plazos e implementar notificaciones electrónicas con acuse de recibo para documentar fechas exactas de aceptación y solicitudes de prórroga.

Diseñar plantillas preaprobadas para las notificaciones, aceptaciones de nombramiento y solicitudes de prórroga, con campos obligatorios para evitar omisiones.

Se sugiere implementar un sistema de seguimiento que garantice que los actos administrativos son expedidos con antelación para su posterior comunicación.

Observación No.1. Falta de confiabilidad en la información para la identificación y tramite de novedades de personal que asegure la gestión y desarrollo de los procesos para satisfacer vacantes temporales o definitivas.

Condición: Al verificar la confiabilidad de la información de la base de planta de la Entidad para identificar las novedades de personal, observamos que hay problemas de confiabilidad puesto que al tomar una muestra de diez (10) vacantes y cruzar con la base de datos del control de planta, en tres (3) no se logró evidenciar la trazabilidad completa desde la novedad reportada hasta la ocupación final de la vacante, así:

Tabla No.5 Trazabilidad de la vacante.

Item	Rmt	Cargo	Observación
1	1134	Técnico Administrativo grado 11	El cargo estaba en provisionalidad asignado a Sandra Patricia Romero Abella hasta el 06 de julio de 2023, desde esta fecha hasta el día 01 de noviembre de 2024 que renuncia el titular del cargo. A partir de esta fecha no se evidencia traza del cargo.
2	1146	Secretario Ejecutivo grado 18	Se evidenció renuncia del titular del cargo el señor Oneil Cuero Ordoñez el 08 de agosto de 2018 y se declara vacante definitiva a partir del 22 de noviembre de 2024, sin embargo, las bases históricas no presentan información de que paso con el cargo en ese periodo. Según información suministrada por la STH se encuentra en el cargo la funcionaria Jennifer Tatiana Mahecha, pero al revisar la planta, el cargo en el que se encuentra la funcionaria es Técnico Administrativo 3124-13 en el área de nómina, lo cual no corresponde a lo suministrado.
3	392	Oficial de Migración grado 11	Se evidenció el titular del cargo Jairo Fernando Guerrero Guerrero estuvo hasta el día 10 de julio de 2022 por presentarse en un encargo, a partir de la fecha en la base no se observó el histórico hasta el día 02 de marzo de 2023 que se nombra en provisionalidad a July Elizabeth Pérez Portilla hasta el día 04 de junio de 2024, a la fecha no se evidencia en que estado se encuentra el cargo en la base de planta.

Criterio: Decreto 1083 de 2015, el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, que establecen los principios de libre concurrencia, igualdad, publicidad y transparencia en el ingreso al empleo público, Ley 1712 de 2014 por la cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional, artículo 13 principios de la transparencia y la información pública.

Causa: Los procesos de identificación y análisis son realizados de manera manual sin una

adecuada segregación de funciones.

Consecuencia: La falta de identificación y trazabilidad oportuna de las vacantes genera retrasos en la cobertura de cargos, impacta la prestación del servicio y puede derivar en incumplimientos normativos relacionados con la gestión del talento humano. Además, se compromete la transparencia y la reputación de la entidad ante la ciudadanía y los funcionarios, especialmente si se percibe inequidad en los procesos de selección.

Recomendación: Mejorar los controles que aseguran que las novedades identificadas sean registradas oportunamente en la base de control de planta de personal, además, implementar herramientas tecnológicas para el seguimiento y reporte automático de vacantes, garantizando su actualización en tiempo real.

Observación No.2. Falta de la documentación que debe reposar en el expediente del funcionario en el sistema de gestión documental Orfeo.

Condición: Falta de digitalización de la documentación soporte de los funcionarios en el sistema de gestión documental Orfeo. De una muestra de cuarenta y tres (43) carpetas de los funcionarios de concurso y las diecisiete (17) carpetas de provisionalidad, no se evidenció la documentación digitalizada en el sistema Orfeo para ninguno de los funcionarios de la muestra. Cabe resaltar que se evidenciaron las carpetas físicas con el cumplimiento de los requisitos y en buenas condiciones de custodia.

Criterio: Circular externa 005 del 2012 de Archivo General de La Nación, indica recomendaciones para llevar a cabo procesos de digitalización y comunicaciones oficiales electrónicas en el marco de la iniciativa cero papel.

Causa: Ausencia de un control que asegure el cumplimiento de la digitalización del sistema Orfeo.

Consecuencia: Mayor riesgo de deterioro, extravío o daño a los documentos físicos, que dificultan el acceso, consulta y recuperación de información, lo que afecta la eficiencia administrativa y la transparencia institucional.

Recomendación: Establecer el responsable y las actividades del proceso de digitalización para que gestione las actualizaciones necesarias en el sistema Orfeo.

Observación No.3. Falta de trazabilidad e integridad del sistema para la respuesta efectiva de las PQRS relacionadas con el concurso.

Condición: De una muestra de veintidós (22) PQRS, siete (7) solicitudes no cumplieron con los plazos establecidos para dar respuesta, **Ver Anexo 6**. Así:

Tabla N°6. Incumplimiento de PQRS

Días Vencidos De Respuesta	No. PQRS
Más de 20 días	3
No se evidenció respuesta al momento de la revisión.	4
Dentro de los términos	15
Total	22

Además, identificamos que se remiten las PQRS a los siguientes correos: autoridades.administrativas@migracioncolombia.gov.co, noti.judiciales@migracioncolombia.gov.co, rosa.martinez@migracioncolombia.gov.co, concursodemeritos@migracioncolombia.gov.co, y plataforma C3, sin que haya unificación de correos para las quejas.

Criterio: Artículo 23 de la constitución colombiana, ley 1755 de 2015, Decreto 11 de 2016 (peticiones verbales), ley 190 de 1995, Ley 489 de 1998, Ley 1437 del 2011.

Causa: Falta de protocolos estandarizados para la radicación de solicitudes y ausencia de capacitación en el programa utilizado para las PQRS (Aranda).

Consecuencia: Aumento en las acciones de tutela, acciones disciplinarias a los funcionarios involucrados, por lo que la entidad puede ser obligada a responder judicialmente. Dificultad de trazabilidad para eventuales auditorias.

Recomendación: Establecer protocolos claros para la radicación de solicitudes por parte de los encargados del proceso a los funcionarios y ciudadanos. Realizar capacitaciones constantes a los enlaces de las áreas encargadas de repartir las solicitudes e implementar seguimientos para dar respuestas efectivas y dentro de los términos de ley, es importante proporcionar respuestas de fondo y justificadas a todas las solicitudes.

RESUMEN EJECUTIVO

El equipo auditor adscrito a la Oficina de Control Interno en ejercicio de su rol de Evaluación y Seguimiento, realizó auditoría al proceso de selección y vinculación de aspirantes a la planta de personal de la UAEMC, bajo las modalidades de concurso abierto y ascenso, los procesos de encargo y provisionalidad de manera presencial en la Subdirección de Talento Humano, haciendo uso de las diferentes herramientas que la entidad proporciona para la consecución de información, a fin de dar cumplimiento al objetivo de la auditoría.

Se destaca la disponibilidad y amabilidad por parte de los funcionarios involucrados en la actividad, facilitando con esto la evaluación y la identificación de acciones de mejora, lográndose desarrollar bajo un ambiente de receptividad y de consenso, en los diferentes aspectos analizados. Así mismo se resalta la participación y diligencia por parte de los responsables de los grupos auditados observando, además de una actitud proactiva, una explicación clara de la información y de conceptos necesarios para la revisión de la misma dando las indicaciones pertinentes para el buen desarrollo de la auditoría.

Por otro lado, se verificó que, para el cumplimiento de las tareas, los funcionarios encargados de desarrollar el proceso de selección y vinculación, utilizan herramientas ofimáticas, la plataforma del SIMO 4.0 de la CNSC y el sistema de gestión documental Orfeo; adicionalmente se evidenció, que en el proceso de vinculación por concurso, se llevaron a cabo los nombramientos de acuerdo al orden de mérito según las listas publicadas y durante el proceso de encargos se cumplió con la divulgación, publicación, identificación de requisitos.

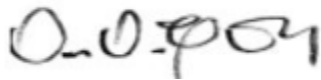
Sin embargo, se evidenciaron cinco (5) hallazgos que afectan la eficiencia y cumplimiento normativo en los procesos relacionados con la gestión del talento humano, debido a la falta de priorización y manejo de las listas de sujetos de protección especial, la falta de oportunidad en la afiliación a la ARL y de la EPS de los funcionarios vinculados en la Entidad, la falta de oportunidad

en el reporte de las vacantes definitivas a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), las restricciones de accesibilidad para que los funcionarios presenten su manifestación de interés a más de dos cargos y la falta de oportunidad en la fecha de expedición de los actos administrativos afectando los tiempos de la comunicación e incumplimiento de los términos de posesión del elegible.

Por otra parte, se realizaron tres (3) observaciones, con respecto a la falta de confiabilidad en la información para la identificación y tramite de novedades de personal que asegure la gestión y desarrollo de los procesos para satisfacer vacantes temporales o definitivas, a la falta de la documentación que debe reposar en el expediente del funcionario en el sistema de gestión documental Orfeo y a la falta de trazabilidad e integridad del sistema para la respuesta efectiva de las PQRS relacionadas con el concurso.

Las principales debilidades identificadas incluyen una inadecuada segregación de funciones, con procesos manuales, que son utilizados para el análisis, identificación y toma de decisiones, estas deficiencias, no sólo podrían generar riesgos legales y administrativos para la Entidad, sino que también impactan negativamente la prestación del servicio público y la confianza de los ciudadanos en los procesos institucionales.

Aprobó,



OSCAR ORLANDO GOMEZ PINTO
Jefe de Control Interno

Elaboró: Nini Johanna Ramírez Soto. Profesional Universitario.
Claudia Natalia Ospina Barreiro. Profesional Universitario.