



## ONCI-23-M2. EVALUACIÓN A LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA SEDE MEDELLÍN: PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES Y PROGRAMAS DE RETIRO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

1. PRESENTACIÓN
2. OBJETIVO GENERAL
3. ALCANCE
4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y PLANES DE MEJORAMIENTO FORMULADOS
5. LIMITACIONES DURANTE LA EVALUACIÓN
6. EFECTIVIDAD DE LOS CONTROLES
7. ZONA DE RIESGO GENERAL
8. TRASLADO DE RIESGOS Y NOTIFICACIÓN A OTRAS INSTANCIAS DE CONTROL
9. CONCLUSIONES

### 1. PRESENTACIÓN

Como parte del proceso de planeación basado en riesgos, realizado por la Oficina Nacional de Control Interno (ONCI), se incluyó dentro del Plan Nacional de Auditorías para la vigencia 2023 (aprobado por el Comité Nacional de Coordinación del Sistema de Control Interno mediante Acta 2 del 23 de febrero de 2023), la auditoría ONCI-23-M2. Evaluación a la Gestión de Talento Humano de la Sede Medellín: en los componentes de selección de personal administrativo para provisión transitoria de empleos vacantes y los programas de acompañamiento y preparación para el retiro laboral del personal administrativo con ocasión de la jubilación por vejez.

En este sentido, la ONCI mediante Oficio N.1.011-1056-23 del 25 de octubre de 2022 realizó consulta a los miembros del Comité Nacional de Coordinación del Sistema de Control Interno, sobre los temas a ser considerados dentro del Plan Anual de Auditorías para la vigencia 2023. Al respecto, la Vicerrectoría General, mediante comunicación N.1.001.286-22, manifestó la importancia de incluir en el Plan Anual de Actividades de la ONCI, una evaluación al proceso de Gestión del Talento Humano en las sedes, precisando lo siguiente: “Cómo se realiza la selección y vinculación de personal para la provisión transitoria de empleos de carrera en la modalidad de encargos y provisionalidades, especialmente en las sedes Medellín y Manizales”.

Es importante referenciar que la ONCI realizó en la presente vigencia (marzo de 2023), la evaluación al componente de concursos de la Universidad Nacional de Colombia en las sedes de presencia nacional ONCI-23-N3.

Adicionalmente y en trabajo previo a la realización de la guía de evaluación, se verificaron los siguientes aspectos:

- i. Acciones preventivas: No se realizaron acciones preventivas relacionadas con el tema a evaluar en las vigencias 2022 y 2023 (con corte al 30 de abril).
- ii. Con respecto al Sistema de Quejas y Reclamos, se referencia que una vez verificada la base de datos consolidada de las vigencias 2022 y 2023 (con corte al 31 de marzo), para la Sede Medellín se identificó una solicitud de información asociada al tema a evaluar, a la cual se dio respuesta oportuna y de fondo.
- iii. No se identificaron informes y/o requerimientos realizados por entes de control externo, relacionados con el tema objeto de evaluación.

El presente informe ejecutivo corresponde a un resumen del informe final de evaluación, el cual fue entregado a la Rectoría mediante comunicación N.1.011-461-23 y a la Dirección de Personal Académico y Administrativo Sede Medellín con el oficio del N.1.011-642-23, ambos con fecha del 1 de agosto de 2023. Vale anotar que en el informe final se referenciaron 3 observaciones Tipo II.



## 2. OBJETIVO GENERAL

Evaluar los mecanismos de control implementados por la Sede Medellín en el desarrollo de los procesos internos para la selección de personal administrativo para provisión transitoria de empleos vacantes, en las modalidades de encargos y de nombramientos provisionales, mediante la verificación de la normativa y los procedimientos vigentes. Adicionalmente, se verificarán programas de acompañamiento y preparación para el retiro laboral del Personal Administrativo de la Sede Medellín; lo anterior, con el fin de identificar aspectos a mejorar en la institución, en el proceso de Talento Humano.

## 3. ALCANCE

La evaluación estuvo orientada a verificar los mecanismos de control establecidos para la selección de personal administrativo para provisión transitoria de empleos vacantes, en las modalidades de encargos y de nombramientos provisionales realizados en 2022 y 2023 (con corte al 30 de abril), y que se encontraban finalizados. Adicionalmente, se verificaron los controles asociados a los programas de acompañamiento y preparación para el retiro laboral del Personal Administrativo de la Sede Medellín realizados en las vigencias 2021, 2022 y 2023 (con corte al 30 de abril).

El área evaluada fue la sección de Personal Administrativo, adscrita a la Dirección de Personal Académico y Administrativo de la Sede Medellín. El periodo durante el cual se llevó a cabo la evaluación fue entre el 23 de mayo y el 31 de julio de 2023, de acuerdo con el cronograma propuesto en el numeral 7 de la Guía de Evaluación.

En el desarrollo del proceso auditor, la ONCI no consideró necesario ampliar el alcance a otros procesos o actividades propias del área evaluada.

## 4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y PLANES DE MEJORAMIENTO FORMULADOS

A continuación, se presenta el análisis y resultado de la evaluación efectuada a los mecanismos de control asociados al proceso de Gestión de Talento Humano de la Sede Medellín.

Durante el proceso auditor la ONCI realizó observaciones para cada uno de los aspectos evaluados que así lo ameritaron, sobre las cuales la Dirección de Personal Académico y Administrativo Sede Medellín formuló las acciones de mejora que consideró pertinentes, con la finalidad de mitigar las causas que originaron las observaciones mencionadas.

Conforme a la metodología definida por la ONCI para la identificación, categorización y tratamiento de las observaciones derivadas de las evaluaciones realizadas por esta Oficina, a continuación se presentan las observaciones Tipo II, las cuales están categorizadas con impacto medio; así como las acciones de mejoramiento formuladas para mitigar las causas que las originaron; el seguimiento a la implementación de tales acciones será realizado por la ONCI, con base en el avance de los compromisos de mejoramiento suscritos:

### Observación No.1. Debilidades en la aplicación de los criterios de valoración definidos para las pruebas de selección.

**Criterio normativo:** El proceso de Gestión del Talento Humano definió el Procedimiento U.PR.08.007.017 - Selección de Personal Administrativo para Provisión Transitoria de Empleos Vacantes de Carrera Administrativa en la Modalidad de Encargos y Nombramientos Provisionales, el cual indica en las condiciones generales del mismo, numeral 12, relativo a la selección en la modalidad de provisionalidad, literales b, d y e, lo siguiente:

b. Las pruebas de selección por competencias pueden ser escritas, prácticas o una combinación de las dos y las entrevistas. En todo caso, el puntaje mínimo aprobatorio de la sumatoria de los puntajes ponderados de las pruebas será 60/100 puntos. (Negrilla fuera del texto original).

d. Las pruebas escritas y/o prácticas aplicadas en el marco del proceso tendrá un peso porcentual del 80%. (Negrilla fuera del texto original).



e. Para el caso, se aplicarán entrevistas por competencias con puntaje mínimo aprobatorio de 60/100 y un peso porcentual de 20%, a quienes hayan obtenido los tres (3) puntajes aprobatorios más altos en el consolidado de las pruebas (...). (Negrilla fuera del texto original).

De acuerdo con lo anterior, el procedimiento establecido no tiene definido la aplicación de pruebas comportamentales o funcionales con carácter eliminatorio en los procesos de encargos y provisionalidades.

**Situación evidenciada:** En verificación realizada por la ONCI se observó la aplicación de pruebas comportamentales y/o funcionales eliminatorias en los siguientes procesos:

i) Provisional 3 de 2022 (Departamento de Materiales y Minerales – Minas. Laboratorio de Tecnología y Diseño de Materiales), en el numeral 3 de la publicación del cargo se indica en la aplicación de pruebas que “Se aplica prueba escrita (eliminatória) y los que continúan en el proceso presentan la prueba práctica por competencias (...)”.

Adicionalmente, para este proceso se discriminaron los pesos de las pruebas así: “la prueba de competencias comportamentales tiene un peso del 40%, la prueba de competencias funcionales escrita eliminatória para el área de desempeño un peso del 19,2% y la prueba de competencias funcionales práctica para el área de desempeño un peso del 28,8% (...)”, dando como resultado una sumatoria de 88%, superando con ello el límite establecido en el literal d de la condición general número 12 (80%).

ii) Provisional 21 de 2022 (Estación Agraria San Pablo), en el numeral 3 de la publicación del cargo se indicó que: “Se aplica la prueba escrita por competencias equivalente al 80% del puntaje total del proceso de selección, y entrevista por competencias con un peso del 20% restante. La prueba escrita está estructurada en dos momentos: una prueba de competencias comportamentales, la cual tiene un peso del 40% y una prueba de competencias funcionales para el área de desempeño con un peso del 60% para un porcentaje final del 100%”.

Como se observa, en los términos de referencia de la publicación, no se estableció la realización de pruebas eliminatorias; No obstante, la ONCI verificó que en la publicación de las pruebas escritas realizada el 26 de mayo de 2022, se señaló: “Los candidatos que obtuvieron el puntaje mínimo aprobatorio de 24 puntos en la prueba escrita serán citados a la prueba práctica”. De tal forma, que para la prueba práctica solo fueron citados 4 de los 8 aspirantes, excluyendo del proceso a los 4 restantes que no alcanzaron los 24 puntos en la prueba de competencias funcionales escrita. Esta situación fue corroborada en la publicación de los resultados de la prueba práctica realizada el 9 de junio de 2022, donde los aspirantes excluidos no obtuvieron ningún puntaje en esta prueba.

iii) Provisional 32 de 2022 (Estación Agraria Paysandú), en el numeral 3 de la publicación del cargo se indicó que: “Se aplica la prueba escrita por competencias equivalente al 80% del puntaje total del proceso de selección, y entrevista por competencias con un peso del 20% restante. La prueba escrita está estructurada en dos momentos: una prueba de competencias comportamentales, la cual tiene un peso del 40% y una prueba de competencias funcionales para el área de desempeño con un peso del 60% para un porcentaje final del 100%”.

Como se observa, en los términos de referencia de la publicación, no se estableció la realización de pruebas eliminatorias; No obstante, la ONCI verificó que en la publicación de las pruebas escritas realizada el 11 de agosto de 2022, se señaló: “Los candidatos que obtuvieron el puntaje mínimo aprobatorio de 60 puntos en el resultado de las pruebas serán citados para la segunda parte que es práctica”. De tal forma, que para la prueba práctica solo fueron citados 6 de los 10 aspirantes, excluyendo del proceso a los 4 restantes que no alcanzaron los 60 puntos en la prueba de competencias funcionales escrita. Esta situación fue corroborada en la publicación de los resultados de la prueba práctica realizada el 26 de agosto de 2022, donde los aspirantes excluidos no obtuvieron ningún puntaje en esta prueba.

En síntesis, se observa que se está dando una aplicación inadecuada del procedimiento, el cual no establece la realización de pruebas escritas y/o prácticas eliminatorias, ya que para los casos referenciados, se excluyeron del proceso aquellos aspirantes que no obtuvieron un puntaje mínimo en las pruebas escritas, de tal forma que para esos participantes, no se consideró para establecer el puntaje mínimo aprobatorio, la sumatoria de los puntajes ponderados de las pruebas (comportamentales y funcionales), ni los puntajes aprobatorios más altos en el consolidado de las pruebas.



IMPACTO	Acción de Mejora			
	Código – Descripción (SoftExpert)	Entregable	Responsable Ejecución	Período de ejecución
MEDIO	CI-1326. Modificar y ajustar el proceso U.PR.08.007.017 Versión 07, en lo que respecta a las pruebas prácticas, aplicándose ésta a los aspirantes que hubiesen superado con 60 puntos o más la prueba escrita.	Procedimiento U.PR.08.007.017 Versión 8.	Dirección de Personal Académico y Administrativo Sede Medellín.	25/07/2023 al 30/09/2023

**Observación No.2. Debilidades en el cumplimiento del requisito de publicidad del proceso de selección.**

**Criterio normativo:** El proceso de Gestión del Talento Humano definió el Procedimiento U.PR.08.007.017 - Selección de Personal Administrativo para Provisión Transitoria de Empleos Vacantes de Carrera Administrativa en la Modalidad de Encargos y Nombramientos Provisionales, cuyas versión 6.0 y 7.0 se aplican a los procesos llevados a cabo en 2022 y 2023 respectivamente, indican en el apartado “Información Específica del Procedimiento”, numeral 6, alusivo a la actividad “Publicar la lista de citados y no citados” que, “Se publica en la página web de la DP, el aviso que contiene la lista de citados y no citados a presentar pruebas en el marco del proceso. La razón de no citación se informará en el aviso de publicación” y en el numeral 11, relativo a la actividad “Publicar puntajes se (SIC) las pruebas aplicadas” que, “Se publica en la página web un aviso que contenga el puntaje de la prueba de selección aplicada. Para el caso de los procesos transitorios en la modalidad de provisionalidad, se publican los puntajes de la prueba y el puntaje de la entrevista por competencias, con la sumatoria correspondiente.”

La anterior previsión normativa, ha sido incorporada en cada una de las convocatorias de los procesos definidos como muestra representativa y objeto de la presente evaluación, en el aviso de publicación inicial en los siguientes términos: “Los resultados del proceso de selección en sus diferentes etapas serán publicados en la página web de la Universidad Nacional de Colombia – Sede Medellín, en la pestaña administrativos, convocatorias o en el siguiente link: <https://medellin.unal.edu.co/administrativos/convocatorias.html>”.

**Situación evidenciada:** En verificación realizada por la ONCI (23 de junio de 2023) en la página web de la Universidad, específicamente en el siguiente enlace: <https://medellin.unal.edu.co/administrativos/convocatorias/category/7-resultados-de-convocatorias.html>, no se evidenció respecto de los procesos de provisión transitoria en la modalidad de provisionalidad para los años 2022 y 2023, y que fueron parte de la muestra representativa definida por la ONCI, la publicación de los resultados de citados y no citados y/o de los resultados de las pruebas aplicadas en el respectivo proceso de selección, en los casos que se relacionan en la siguiente tabla:

AÑO	PROCESO	CITADOS Y NO CITADOS	RESULTADO COMPORTAMENTALES ESCRITA	RESULTADO FUNCIONAL ESCRITA	RESULTADO FUNCIONAL PRACTICA	RESULTADO ENTREVISTA + FINAL
2022	14	8/04/2022	SIN PUBLICACIÓN	SIN PUBLICACIÓN	N/A	3/05/2022
2022	21	SIN PUBLICACIÓN	SIN PUBLICACIÓN	SIN PUBLICACIÓN	SIN PUBLICACIÓN	23/06/2022
2022	28	SIN PUBLICACIÓN	28/06/2022	28/06/2022	N/A	5/08/2022
2023	30	SIN PUBLICACIÓN	6/06/2023	6/06/2023	N/A	22/06/2023



IMPACTO	Acción de Mejora			
	Código – Descripción (SoftExpert)	Entregable	Responsable Ejecución	Período de ejecución
MEDIO	CI-1327. Actualizar el entorno de publicación de convocatorias. Para tal efecto, se adelantan las siguientes acciones: 1) Conservar el entorno Foca para mantener el histórico de archivos de convocatorias 2) Crear el nuevo entorno en la extensión Alfresco para las nuevas publicaciones, el cual permite la publicación de información en estructura de carpetas y subcarpetas para una mejor visualización de los procesos 3) Crear acceso a al menos un funcionario o servidor de la Sección de Personal Administrativo para que desde la oficina se pueda colgar la información directamente.	Enlace: <a href="https://medellin.unal.edu.co/administrativos/convocatorias-administrativos/Home.php">https://medellin.unal.edu.co/administrativos/convocatorias-administrativos/Home.php</a>	Dirección de Personal Académico y Administrativo Sede Medellín.	01/07/2023 al 30/09/2023

**Observación No.3. Ausencia de un programa de preparación de los prepensionados para el retiro del servicio.**

**Criterio normativo:** El literal C del artículo 262 de la 100 de 1993 del Congreso de la República de Colombia, estableció que: “El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”.

Al respecto, el Decreto 36 de 1998 de la Presidencia de la República, en su artículo 2 definió la Política de Prerretiro Marco (PPM), la cual “implica acciones y medios que hagan posible la planificación, la administración y la evaluación constante de la vida, teniendo en cuenta aspectos fundamentales como la salud física y psicológica, la administración económica y financiera, el manejo creativo del tiempo libre y el conocimiento de la normatividad vigente (...)”.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 de la Presidencia de la República, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, indicó en su artículo 2.2.10.7, relativo a los Programas de bienestar de calidad de vida laboral, que: “De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: (...) **3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio (...)**”. (Negrillas fuera del texto original).

**Situación evidenciada:** En verificación realizada por la ONCI no se evidenció la existencia de un programa formalmente estructurado para preparar a los prepensionados de la Sede Medellín para el retiro del servicio. Al respecto, se evidenció la realización de actividades orientadas a este propósito; sin embargo, no se cuenta con un programa que defina, por ejemplo: los objetivos, alcance, conjunto de estrategias a implementar, canales de atención, difusión, retroalimentación e indicadores, que además, incorpore la asignación de recursos presupuestales que permitan atender de manera adecuada las obligaciones institucionales y las necesidades de los servidores en este componente.

IMPACTO	Acción de Mejora			
	Código – Descripción (SoftExpert)	Entregable	Responsable Ejecución	Período de ejecución



<b>MEDIO</b>	<p><b>CI-1328.</b> Adelantar las siguientes acciones:</p> <p>1) Adaptar el programa Visionarios (creado como parte de un proyecto de inversión 2016-2018), para aplicarlo hasta tanto no sea definida una estrategia general por parte de la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo y la Dirección Nacional de Bienestar.</p> <p>2) Elevar consulta a las instancias de la Universidad correspondientes sobre la aplicación de lo dispuesto en el Decreto 36 de 1998 del Ministerio de Protección Social, en su Artículo 4: "Las empresas que carezcan de programas regulares de bienestar social y que así lo deseen, harán convenios con las entidades y Cajas de Compensación Familiar que cuenten con la infraestructura profesional y física necesaria para obtener el cabal cumplimiento de sus metas."</p>	Programa Visionarios actualizado, aprobado por la Vicerrectoría de Sede.	Dirección de Personal Académico y Administrativo Sede Medellín.	28/08/2023 al 30/11/2023
--------------	--	--	---	--------------------------------

**5. LIMITACIONES DURANTE LA EVALUACIÓN**

Durante el desarrollo de la presente evaluación no se presentaron limitaciones que imposibilitaran el cumplimiento de los objetivos propuestos.

**6. EFECTIVIDAD DE LOS CONTROLES**

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), establece que dentro de las actividades de monitoreo que le corresponde efectuar a las Oficinas de Control Interno, se debe identificar la efectividad de los controles diseñados y definidos por la entidad pública.

En este sentido, el Decreto 1499 de 2017 del DAFP, estableció en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la necesidad de incorporar los controles ejercidos por las 3 líneas de defensa:

**Verificación de la Primera y Segunda Línea de Defensa**

De acuerdo con las verificaciones realizadas en el presente ejercicio evaluador, se evidenciaron: Debilidades en la aplicación de los criterios de valoración definidos para las pruebas de selección (Observación N° 1) y Debilidades en el cumplimiento del requisito de publicidad del proceso de selección (Observación N° 2).

Las situaciones descritas en las observaciones referenciadas, limitan la efectividad de los controles definidos por la primera línea de defensa en el proceso de Gestión del Talento Humano de la Sede Medellín, específicamente en el componente de selección de personal administrativo para provisión transitoria de empleos vacantes (encargos y provisionales).

De acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación y las observaciones presentadas, la ONCI recomienda incorporar controles adicionales, con el propósito de fortalecer los mecanismos de control y seguimiento en el desarrollo de los procesos internos de selección del personal administrativo (encargos y provisionales).



## 7. ZONA DE RIESGO GENERAL

De acuerdo con las observaciones referidas en el presente informe ejecutivo, la zona de riesgo general de la Evaluación a la Gestión de Talento Humano de la Sede Medellín: en los componentes de selección de personal administrativo para provisión transitoria de empleos vacantes y los programas de acompañamiento y preparación para el retiro laboral del personal administrativo con ocasión de la jubilación por vejez, se ubicó en Zona de Riesgo media (50%), dado que se identificaron 3 observaciones Tipo II.

## 8. TRASLADO DE RIESGOS Y NOTIFICACIÓN A OTRAS INSTANCIAS DE CONTROL

Con respecto a las observaciones identificadas por la ONCI, no se realizó traslado de riesgos, ni notificación a otras instancias de control.

## 9. CONCLUSIONES

- En general, el equipo evaluador observó que los procesos internos adelantados por la Sede Medellín durante las vigencias 2022 y 2023 (con corte al 30 de abril), para la selección de personal administrativo para provisión transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa en la modalidad de encargos y nombramientos provisionales, cumplieron con las distintas etapas definidas en el procedimiento. En este sentido, si bien se evidenciaron algunas debilidades en la aplicación de dicho procedimiento, no se observaron situaciones que comprometieran de manera significativa la gestión institucional.
- En relación con el programa de preparación de los prepensionados para el retiro del servicio, la Sección de Personal Administrativo de la Sede Medellín, ha implementado en las vigencias 2021, 2022 y 2023, actividades particulares encaminadas a brindar un bienestar social a los servidores públicos activos, que se encuentran en calidad de prepensionados, respecto de sus necesidades en materia ocupacional, bienestar integral y financiera, entre otras; lo anterior, sin perjuicio que sea necesario dar aplicación a la normativa vigente relacionada con la Política de Prerretiro Marco (PPM), en el sentido de estructurar, con el apoyo de la Direccional Nacional de Personal Académico y Administrativo, un programa específico que defina los objetivos, alcance, conjunto de estrategias a implementar, canales de atención, difusión, retroalimentación e indicadores, que además, incorpore la asignación de recursos presupuestales, que permitan atender de manera adecuada las obligaciones institucionales y las necesidades de los servidores en este componente.
- El proceso de Gestión del Talento Humano, en el marco de la gestión del riesgo del Sistema Integrado de Gestión SIGA, identificó 6 riesgos operativos, de los cuales solo 1 tiene relación directa con los objetivos de la presente evaluación. Por tal motivo, solo se verificó la efectividad del control CO.08.007.006 - Desarrollo de procesos de selección de talento humano (concursos profesorales, y de encargo y provisionalidad abiertos). El resultado de la efectividad de este control se ubicó en zona alta (84 %), lo que indica que el proceso de Talento Humano, en el componente específico de provisión transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa en la modalidad de encargos y nombramientos provisionales, no presenta riesgos significativos.
- De acuerdo con las observaciones contenidas en el presente informe de evaluación, y en atención a la metodología definida por la ONCI para la categorización de las mismas, la zona de riesgo general resultante de la Evaluación a la Gestión de Talento Humano de la Sede Medellín, se ubicó en Zona de Riesgo media (50 %), dado que se identificaron 3 observaciones Tipo II.
- Finalmente, la ONCI resalta la oportunidad de la información suministrada por la Dirección de Personal Académico y Administrativo de la Sede Medellín. Así como la disponibilidad para atender los distintos requerimientos formulados por la ONCI en desarrollo del proceso auditor. En este sentido, los distintos aspectos verificados en la evaluación, fueron atendidos de manera satisfactoria.

**Macroproceso: evaluación, Medición, Control y Seguimiento**  
**Proceso: Evaluación Independiente**  
**Informe Ejecutivo**



UNIVERSIDAD  
**NACIONAL**  
DE COLOMBIA

**INFORME EJECUTIVO ELABORADO POR:**

José Dairo Álvarez Ortiz, Asesor ONCI

Alexander Nieves, Profesional Universitario - Auditor en formación ONCI

**REVISADO POR:**

Ángel Múnica Pineda, Jefe ONCI